

Человеческий капитал сельскохозяйственной организации сквозь призму ЭКГ-рейтинга

Т. Е. Татаровская

Самарский государственный экономический университет, Самара, Россия

E-mail: tatarovskaya.tatyana@gmail.com

Аннотация. Проблема развития человеческого капитала на предприятиях сельскохозяйственной отрасли остается актуальной в связи с особенностями ведения такого вида деятельности. Не вызывает сомнений, что от состояния человеческого капитала предприятия агропромышленного комплекса зависят финансовое положение и перспективы развития субъекта. **Целью** исследования является анализ состояния человеческого капитала сельскохозяйственных организаций и мероприятий, проводимых для его развития и поддержания, по данным ЭКГ-рейтинга, и выявление проблемных аспектов и направлений совершенствования системы показателей оценки. В ходе исследования были решены следующие **задачи**: 1) проанализированы проблемные зоны и внутренние факторы, влияющие на состояние и развитие человеческого капитала сельскохозяйственной организации; 2) проанализированы данные лидирующих субъектов крупного, среднего, малого бизнеса, микробизнеса и индивидуальных предпринимателей сектора «Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство», а также пяти крупнейших агрохолдингов России в ЭКГ-рейтинге; 3) выявлены проблемные аспекты формирования информации в ЭКГ-рейтинге по сельскохозяйственным организациям; 4) предложены рекомендуемые для включения в ЭКГ-рейтинг показатели оценки состояния человеческого капитала организации и вложений субъектов в своих работников. **Методы.** Исследование выполнено с использованием расчетно-аналитического, сравнительного и балльного методов, а также обобщения и группировки. На основе системного и логического научных подходов были сформулированы выводы по результатам проведенного исследования. **Научная новизна** заключается в разработке показателей оценки состояния человеческого капитала организации и вложений субъектов в трудовые ресурсы, рекомендуемых для включения в ЭКГ-рейтинг с целью формирования более полного представления об указанном виде капитала. **Результаты.** В работе проведен анализ данных лидирующих субъектов крупного, среднего, малого бизнеса, микробизнеса и индивидуальных предпринимателей сектора «Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство» и крупнейших агрохолдингов России в ЭКГ-рейтинге, вследствие чего были выявлены проблемные аспекты данной системы рейтингования, а также предложены показатели, повышающие его информативность.

Ключевые слова: человеческий капитал, сельскохозяйственная организация, ЭКГ-рейтинг, ESG-повестка, кадры, стейкхолдер

Для цитирования: Татаровская Т. Е. Человеческий капитал сельскохозяйственного предприятия сквозь призму ЭКГ-рейтинга // Аграрный вестник Урала. 2025. Т. 25, № 08. С. 1289–1300. <https://doi.org/10.32417/1997-4868-2025-25-08-1289-1300>.

Дата поступления статьи: 16.11.2024, **дата рецензирования:** 04.03.2025, **дата принятия:** 04.04.2025.

The human capital of the agricultural organization through the ECG rating

T. E. Tatarovskaya

Samara State University of Economics, Samara, Russia

E-mail: tatarovskaya.tatyana@gmail.com

ЭКОНОМИКА

Abstract. The problem of human capital development at agricultural enterprises remains relevant due to the peculiarities this type of activity conducting. There is no doubt that the financial situation and development prospects of the subject depend on the state of the agro-industrial complex enterprise human capital. **The purpose** of the study is to analyze the state of the agricultural organizations human capital and the activities carried out for its development and maintenance, according to the ECG rating and identification of problematic aspects and areas of evaluation system improvement. During the research, the following **tasks** were solved: 1) the problem areas and internal factors affecting the state and development of the agricultural organization human capital were analyzed; 2) the data of the large, medium, small businesses, microbusiness and individual entrepreneurs as leading subjects of the sector “Agriculture, forestry, hunting, fishing and fish farming”, as well as the five largest agricultural holdings in Russia in the ECG rating was analyzed; 3) problematic aspects of the information formation in the ECG rating for agricultural organizations were identified; 4) recommended indicators for inclusion in the ECG rating are the assessment of the state of the organization's human capital and the investments of subjects in their employees were proposed. **Methods.** The study was carried out using computational and analytical, comparative and scoring methods, as well as generalization and grouping. Conclusions made on the results of the conducted research were formed on the basis of systematic and logical scientific approaches. **The scientific novelty** lies in the development of indicators for assessing the state of the organization's human capital and the investments of subjects in human resources, recommended for inclusion in the ECG rating in order to form more complete picture of this capital type. **Results.** The data of the leading subjects of large, medium, small businesses, microbusiness and individual entrepreneurs of the sector “Agriculture, forestry, hunting, fishing and fish farming” and the largest agricultural holdings in Russia in the ECG rating was analyzed, as a result of which problematic aspects of this rating system were identified, as well as indicators that increase its informativeness.

Keywords: human capital, agricultural organization, ECG rating, ESG agenda, personnel, stakeholder

For citation: Tatarovskaya T. E. The human capital of the agricultural organization through the ECG rating. *Agrarian Bulletin of the Urals*. 2025; 25 (08): 1289–1301. <https://doi.org/10.32417/1997-4868-2025-25-08-1289-1301>. (In Russ.)

Date of paper submission: 16.11.2024, **date of review:** 04.03.2025, **date of acceptance:** 04.04.2025.

Постановка проблемы (Introduction)

Сегодня среди стратегических задач общественного значения развития человеческого капитала занимает особое место. Данная позиция нашла отражение как в государственных программах [1], так и в национальных и федеральных проектах [2].

На уровне экономического субъекта оценка состояния человеческого капитала организации, понимание его структуры и направлений развития также важны. Прежде всего это связано с тем, что человеческий капитал включает в себя знания, квалификации, навыки и другие качества, которыми обладают работники [3]. И данная совокупность характеристик имеет большое значение для финансово-хозяйственной деятельности, поскольку человек, выполняя свои функциональные обязанности или принимая решения экономического характера, оказывает влияние не только на текущее состояние бизнеса, но и на перспективы его развития в обозримом будущем.

Понимание термина «человеческий капитал» сложилось не сразу, но концептуальные основы начали формироваться в трудах ученых – сторонников классической экономической теории (У. Петти, А. Смит, Д. Рикардо). В своих трудах они раскрыли значимость рабочей силы в экономике, а также влияние образования и способностей человека на обогащение страны и рост ее населения [4]. К. Маркс считал человека основным капиталом организации, что впоследствии не нашло подтверждения с точки зрения тех вызовов, с которыми столкнулось индустриальное общество.

Первым ученым, который сформировал понятие «человеческий капитал» и благодаря этому получил Нобелевскую премию, является Т. Шульц. Он рассматривал данную категорию как неотделимую от человека часть, потенциально способную приносить доход и позволять достигать поставленные цели. Спустя несколько десятилетий другой Но-

белевский лауреат Г. Беккер развил теорию человеческого капитала, раскрыв содержание данного понятия. По его мнению, составными элементами человеческого капитала являются индивидуальный запас знаний, навыков, умений и мотивации [5]. Позиция Г. Беккера является основополагающей для данной работы.

Среди составляющих человеческого капитала организации следует особо выделять человеческий потенциал, содержащий индивидуальные особенности человека, которые позволяют не только удовлетворить его потребности, но и получить в будущем вознаграждение. По мнению Е. В. Орловой, человеческий потенциал отражает совокупность имеющихся средств и возможностей, которые далее в форме человеческого капитала позволяют организации получить добавленную стоимость и обеспечить экономический рост уже на мезо- и макроуровнях с позиций региона и государства [6].

Также Ю. П. Грабоздин и Ю. А. Татаровский отмечают существенную роль человека в контексте управленческого консалтинга, что находит отражение в выборе инструментов бизнес-анализа для целей оценки финансового состояния предприятия, в том числе показателей, связанных с персоналом [7]. Следовательно, состояние человеческого капитала оказывает прямое влияние на финансовое положение организации.

С позиций сельскохозяйственной отрасли значимость проведения исследований в области человеческого капитала подтверждается не только значительным интересом со стороны отечественных ученых, но и актуальностью решения проблем, связанных с формированием человеческого капитала в агробизнесе [8–10]. Низкий уровень квалификации и мотивации, недостаточный объем социального пакета, некомфортные условия труда, непривлекательность сельского образа жизни приводят к тому, что сельскохозяйственные организации сталкиваются с нехваткой трудовых (прежде всего высококвалифицированных) ресурсов и отсутствием возможности развивать деятельность.

Уровень образования и уровень профессиональной подготовки выступают двумя ключевыми группами показателей, которые необходимо анализировать на предприятиях агропромышленного комплекса. При этом с целью оценки их влияния на человеческий капитал необходимо выделять навыки общего назначения и специальные навыки для решения производственных задач [11].

Кроме того, одним из важных направлений в современной науке является поиск стимулов для развития человеческого капитала, которые главным образом выражаются в инвестициях, позволяющих осуществить формирование, накопление и воспроизводство данного вида капитала [12].

В этих условиях становится значимой внешняя рейтинговая оценка экономического субъекта, которая позволяет оценить компанию по различным аспектам, в том числе уровень ответственности перед работниками и социумом, а также позиционирование себя как потенциального работодателя. Несмотря на то что ESG-концепция сохраняет свою актуальность в контексте раскрытия компаниями информации о нефинансовых аспектах деятельности, запуск в 2023 году отечественного рейтинга, получившего название «ЭКГ-рейтинг», позволил не только снизить зависимость от оценок зарубежных рейтинговых агентств, но и сделать акцент на социальной ответственности бизнеса.

Рейтингование в рамках ESG-повестки представляет собой демонстрацию достижений компаний в области устойчивого развития, цели которого в большинстве не соответствуют национальным интересам России. Соответственно, разработка и реализация отечественного рейтинга, который позволит провести всестороннюю оценку деятельности компании, были весьма актуальными.

Алгоритм проведения оценки в рамках ЭКГ-рейтинга состоит из двух этапов:

1. Проведение предварительной квалификации экономических субъектов.

2. Оценка показателей деятельности:

- 2.1. Проведение оценки практик субъектов бизнеса на основании следующих данных: учредители, система налогообложения, налоговые платежи, финансовое состояние, уровень оплаты труда.

- 2.2. Проведение оценки дополнительной информации, предоставленной субъектами.

В ЭКГ-рейтинге присутствуют три блока: экология, кадры, государство [13]. В области человеческого капитала наибольший интерес представляет блок «Кадры», в котором раскрываются показатели уровня оплаты труда, а также масштаб и содержание программ и проектов социального, демографического, благотворительного характера, проводимых самим экономическим субъектом.

Из этого следует, что предприятие может оказывать влияние на социальную обстановку, демографическую ситуацию и образ жизни на территории ведения деятельности [14]. Данный аспект особенно значим для сельскохозяйственных предприятий, осуществляющих свою деятельность вне городских условий, к которым следует адаптировать работников и в которых необходимо замотивировать их остаться.

Методология и методы исследования (Methods)

В данном исследовании были использованы материалы научных публикаций в области оценки человеческого капитала сельскохозяйственных организаций и управления им; информационная база, используемая для составления ЭКГ-рейтинга: данные ФНС России, ФАС России, Росфинмониторин-

га, Казначейства России, ФССП России и Минюста России, а также информация, раскрываемая непосредственно самим экономическим субъектом.

В работе были использованы такие научные методы, как расчетно-аналитический, сравнительный анализ, балльный, обобщение и группировка, а также системный и логический научные подходы.

Методика проведения рейтингования в системе ЭКГ-рейтинга в отношении человеческого капитала организации включает в себя:

1) оценку коэффициента средней заработной платы в компании:

– если показатель больше или равен сумме двух средних заработных плат по субъекту Российской Федерации, организации присваивается максимальный балл – 100;

– если показатель меньше суммы, указанной в пункте выше, то в зависимости от процента его отклонения присваивается балл в диапазоне от 0 до 95. Если отклонение больше 50 %, то сопоставление ведется со средней заработной платой по субъекту РФ. Например, если коэффициент средней заработной платы меньше суммы двух средних заработных плат по субъекту Российской Федерации, но не более чем на 40 %, компании присваивается 60 баллов.

Общий балл рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Балл}_k = \frac{\text{Балл по КПЗ}}{100} \times 35 \text{ баллов}, \quad (1)$$

где Балл_к – общий балл по блоку «Кадры»;

Балл по КПЗ – балл, набранный по показателю коэффициента средней заработной платы.

Максимальный балл, который может быть получен в рамках блока «Кадры», равен 35. Для сравнения: по блоку «Экология» максимальный балл составляет 15, по блоку «Государство» – 50 [15];

2) анкетирование по следующим направлениям:

– социальный пакет (меры социального и демографического характера, направленные на работников и членов их семей: например, корпоративные жилищные программы, поддержка молодых семей, выплаты при рождении ребенка, выплаты компенсационного характера и др.);

– благотворительные проекты, направленные на укрепление традиционных ценностей и безопасность государства.

Итоговое распределение баллов по представленным выше направлениям развития человеческого капитала организации в блоке «Кадры» зависят от наличия наемных сотрудников в организации (см. таблицу 1). Если организация работает без наемных сотрудников, она теряет возможность получить баллы по направлению «Социальный пакет». При этом большую часть баллов возможно получить по направлению «Благотворительные проекты».

Результаты (Results)

Сегодня внешние условия ведения деятельности характеризуются негативным фоном. Это связано прежде всего с санкционным давлением, недружественными действиями со стороны западных стран, нарушением логистических цепочек и с иными причинами, в большинстве своем геополитического и макроэкономического характера. Все это создает угрозы для национальной безопасности нашей страны. И именно сельскохозяйственные организации должны выступить одним из локомотивов отечественной экономики для обеспечения таких составляющих национальной безопасности, как экономическая и продовольственная.

Однако, помимо указанных внешних факторов, присутствуют аспекты внутренней среды, которые угрожают бесперебойному и эффективному функционированию агропромышленных предприятий.

Таблица 1

Распределение баллов ЭКГ-рейтинга по направлениям развития человеческого капитала организации в блоке «Кадры»

Направление развития человеческого капитала организации	Количество баллов для организации с наемными сотрудниками	Количество баллов для организации без наемных сотрудников
Уровень оплаты труда	35	35
Социальный пакет	25	–
Благотворительные проекты	5	20
Итого	65	55

Table 1
Distribution of EPS rating points in the areas of organization's human capital development in the "Personnel" block

Direction of the organization's human capital development	Number of points for organization with hired employees	Number of points for organization without employees
Level of remuneration	35	35
Social package	25	–
Charity projects	5	20
Total	65	55

К внутренним факторам, которые оказывают существенное влияние на состояние и развитие человеческого капитала сельскохозяйственной организации, можно отнести:

- 1) уровень заработной платы (ниже, чем в других отраслях);
- 2) незначительный объем инвестиций в человеческий капитал;
- 3) низкий уровень образования и квалификации сотрудников;
- 4) отсутствие перспектив для карьерного роста в сельскохозяйственных организациях (является одной из причин низкой мотивации);
- 5) трудности с подбором персонала, проживающего или желающего проживать в сельской местности;
- 6) высокий уровень безработицы в сельской местности по сравнению с городом;
- 7) низкий уровень социальной инфраструктуры;
- 8) низкий уровень технического оснащения сельскохозяйственных организаций, физическое и моральное устаревание оборудования и машин [16].

Поскольку для предприятий агропромышленного комплекса улучшение состояния человеческого капитала становится ключевой задачей, без выполнения которой достижение высокого уровня финансовой

устойчивости, эффективности ведения деятельности и разработки краткосрочных стратегий развития не представляется возможным [17], данным субъектам необходимо приложить усилия для улучшения деловой репутации с позиций социальной ответственности перед сотрудниками [18] и обществом.

Участие в рейтинговых оценках деятельности предоставляет возможность продемонстрировать достижения и успешные социальные решения в отношении как штатных, так и потенциальных сотрудников. В связи с этим можно сделать вывод о том, что ЭКГ-рейтинг позволяет экономическим субъектам провести самооценку, сравнить свои усилия в части развития и поддержания знаний, навыков, умений и мотивации сотрудников с компаниями (в том числе с конкурентами) того же сектора, а также перенять лучшие практики. Все это позволит улучшить состояние человеческого капитала субъекта.

В контексте ЭКГ-рейтинга в таблице 2 приведен перечень организаций крупного бизнеса сектора «Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство», имеющих лидирующий уровень рейтинга ответственного бизнеса, с детализацией информации о баллах по блоку «Кадры» (по данным на ноябрь 2024 года) [19].

Таблица 2
Топ-10 организаций крупного бизнеса сектора «Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство» в ЭКГ-рейтинге

Название организации	Уровень	Рейтинг	Блок «Кадры»	Отметка о прохождении анкетирования (плюс – да, минус – нет)
ООО «АПК Агрэко»	АА	100	36	+
ООО «Агрэко-Восток»	АА	96	29	+
ООО «РАТ»	АА	94	35	–
ООО «Авиаген»	АА	94	35	–
ООО «Группа компаний „Агротэк“»	АА	93	35	–
ООО «МАС СИДС»	АА	93	35	–
АО «Совхоз имени Кирова»	АА	93	28	–
ООО «Долина семян»	АА	93	35	–
ООО «Агросил»	АА	91	26	–
АО Племязавод «Шойбулакский»	АА	91	32	–

Table 2
Top 10 large business organizations of the sector “Agriculture, forestry, hunting, fishing and fish farming” in the EPS rating

Name of the organization	Level	Rating	“Personnel” block	Mark of the survey completion (plus – yes, minus – no)
Agroeko Agro-Industrial Complex LLC	AA	100	36	+
Agroeko-Vostok LLC	AA	96	29	+
RAT LLC	AA	94	35	–
Aviagen LLC	AA	94	35	–
Agrotek Group of Companies LLC	AA	93	35	–
MAS Seeds LLC	AA	93	35	–
Kirov State Farm JSC	AA	93	28	–
Dolina semyan LLC	AA	93	35	–
Agrosil LLC	AA	91	26	–
Shoybulakskiy breeding plant JSC	AA	91	32	–

Таблица 3

Сравнительная характеристика топ-5 организаций крупного бизнеса сектора «Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство» в ЭКГ-рейтинге по блоку «Кадры»

Экономика

Название организации	Численность работников, чел.	Общий балл по блоку «Кадры»	Показатель «Уровень оплаты труда», баллов	Общий балл по разделу «Социальный пакет»	Общий балл по разделу «Благотворительные проекты»
ООО «АПК Агроэко»	508	36	22,75	9,5	4
ООО «Агроэко-Восток»	884	29	17,50	10	1
ООО «РАТ»	207	35	35	–	–
ООО «Авиаген»	317	35	35	–	–
ООО «Группа компаний „Агротэк“»	38	35	35	–	–

Table 3

Comparative characteristics of the top 5 large business organizations of the sector “Agriculture, forestry, hunting, fishing and fish farming” in the EPS rating for the “Personnel” block

Name of the organization	Number of employees, people	Total score for the “Personnel” block	The “Salary level” indicator, points	Total score for the “Social package” section	Total score for the “Charity Projects” section
Agroeko Agro-Industrial Complex LLC	508	36	22.75	9.5	4
Agroeko-Vostok LLC	884	29	17.50	10	1
RAT LLC	207	35	35	–	–
Aviagen LLC	317	35	35	–	–
Agrotek Group of Companies LLC	38	35	35	–	–

Необходимо отметить, что уровень АА у представленных в таблице 2 организаций не является максимально возможным, согласно утвержденному стандарту оценки. Данный уровень называется «Продвинутый». Организациям, набравшим в сумме более 101 балла, присваивается уровень ААА – «Лидер». Среди организаций крупного бизнеса сельскохозяйственного сектора в ЭКГ-рейтинге таких компаний нет.

Информационная база данной рейтинговой системы позволяет проанализировать показатели, из которых сложилась итоговая оценка. В частности, по лидеру таблицы 2 ООО «АПК АГРОЭКО» в карточке раскрывается следующая информация по блоку «Кадры»:

- из 65 максимально возможных по блоку набрано 36 баллов;
- численность работников составляет 508 человек;
- по показателю «Уровень оплаты труда» коэффициент средней заработной платы с учетом текучести кадров составляет 22,75 балла из 35 максимально возможных. Путем проведения расчетов с использованием формулы (1) получаем, что коэффициент средней заработной платы в данной орга-

низации меньше суммы двух средних заработных плат по Российской Федерации, но не более чем на 35 %. Следовательно, по данному показателю организации присвоено 65 баллов;

– результаты анкетирования по следующим направлениям:

- «Социальный пакет» – получено 9,5 балла из 25 максимально возможных;
- «Благотворительные проекты» – получено 4 балла из 5 максимально возможных.

Результаты анкетирования с присвоением баллов в зависимости от степени выполненной задачи социального и благотворительного характера также представлены в открытом доступе. В частности, в данном субъекте присутствуют поощрение за стаж работы, оказание сотруднику материальной помощи, стимулирование занятий спортом, специальные выплаты при рождении детей, дополнительные выходные в особых случаях по семейным обстоятельствам, содействие в получении образования детьми сотрудников и др. При этом необходимо отметить, что часть задач по социальному направлению в компании достигнута частично или не достигнута вовсе.

Для сравнения: лидер ЭКГ-рейтинга из сектора «Транспортировка и хранение» ООО «Газпром Трансгаз Сургут» – демонстрирует 64 балла из 65 возможных по блоку «Кадры», что свидетельствует о максимальном достижении задач с позиций развития и поддержания человеческого капитала организации.

После проведения сопоставительной характеристики организаций, занимающих лидирующее положение (ООО «АПК Агроэко» и ООО «Газпром Трансгаз Сургут»), в таблице 3 представим детализацию информации блока «Кадры» по первым пяти предприятиям, указанным в таблице 2.

Первые две организации представленного выше списка (ООО «АПК Агроэко» и ООО «Агроэко-Восток») имеют большую численность персонала и прошли анкетирование для оценивания разделов «Социальный пакет» и «Благотворительные проекты» по сравнению с остальными организациями. Однако показатель «Уровень оплаты труда» в данных субъектах существенно ниже [19].

Необходимо отметить, что в таблице 2 не нашли отражение крупнейшие агропромышленные холдинги России. Это связано с двумя причинами: во-первых, фильтр предприятий в ЭКГ-рейтинге строится по секторам. И не все крупнейшие сельскохозяйственные организации в данной системе относятся к сектору «Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство». Во-вторых, информационная база ЭКГ-рейтинга взаимосвязана прежде всего с информационной базой ФНС [20]. Следовательно, при поиске необходимо указывать ИНН или официальное наименование организации, приведенное в выписке из ЕГРЮЛ, иначе в результатах поиска получаем список из нескольких организаций, имеющих одинаковые названия.

Для ряда крупнейших агропромышленных предприятий приведем ниже сведения из ЭКГ-рейтинга, в том числе по общему баллу в блоке «Кадры»:

1. ООО «Группа компаний «Русагро» (далее – ГК «Русагро») (ИНН 7728278043), вид деятельности: «Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство». Уровень – А (Продвинутый), рейтинг – 88 из 160 баллов, блок «Кадры» – 35 из 60 баллов.

2. ПАО «Группа Черкизово» (ИНН 7718560636), вид деятельности: «Деятельность профессиональная, научная и техническая». Уровень – АА (Продвинутый), рейтинг – 94 из 160 баллов, блок «Кадры» – 35 из 60 баллов.

3. ООО «Агропромышленный холдинг «Мираторг» (ИНН 7704669440), вид деятельности: «Деятельность профессиональная, научная и техническая». Уровень – А (Продвинутый), рейтинг – 86 из 160 баллов, блок «Кадры» – 35 из 60 баллов.

4. ООО «Продимекс» (ИНН 7730710905), вид деятельности: «Торговля оптовая и розничная».

Уровень – А (Продвинутый), рейтинг – 88 из 160 баллов, блок «Кадры» – 35 из 60 баллов.

5. ООО «Эконива-АПК холдинг» (ИНН 3614005528), вид деятельности: «Деятельность профессиональная, научная и техническая». Уровень – А (Продвинутый), рейтинг – 82 из 160 баллов, блок «Кадры» – 35 из 60 баллов [19].

Представленные в списке выше компании в блоке «Кадры» оценивались только по показателю «Уровень оплаты труда». Других данных по ним нет. Однако, если посмотреть информацию о социальной ответственности, которую указанные агрохолдинги размещают на своем сайте в отчетах об устойчивом развитии, можно увидеть, что ими реализуются программы и проекты социального и благотворительного характера.

В частности, ГК «Русагро» выделяет в разделе ESG-повестки следующие усилия и мероприятия компании:

- 1) обеспечение конкурентоспособных условий оплаты труда, оказание социальной поддержки сотрудникам;
- 2) разработка индивидуального карьерного трека для сотрудников;
- 3) реализация программы наставничества;
- 4) проведение мероприятий, направленных на сплочение трудового коллектива, вовлеченность сотрудников и продвижение корпоративных ценностей;
- 5) проведение культурных и спортивных мероприятий для сотрудников и др.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что крупнейшие компании сельскохозяйственной отрасли пока не переориентировались на отечественную систему рейтингования и раскрывают информацию в контексте западной методики на своем сайте.

Если продолжать анализировать данные ЭКГ-рейтинга, то можно обратить внимание на то, что аналогичные таблице 2 рейтинговые списки представлены по другим категориям бизнеса сектора «Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство» (по данным на ноябрь 2024 года). В частности, по среднему бизнесу показатели в блоке «Кадры» выше, чем у крупного бизнеса (см. таблицу 4) [19].

Лидер таблицы 4 ООО «Селекционно-гибридный центр» получил баллы по показателю «Уровень оплаты труда» в размере 24,5 из 35 максимально возможных, по показателю «Социальный пакет» – 15 баллов из 25 максимально возможных. Благотворительные проекты отсутствуют.

Позитивная, на первый взгляд, картина наблюдается у лидеров ЭКГ-рейтинга в категориях:

– малый бизнес (у 9 из 10 первых в списке организаций общий балл по блоку «Кадры» равен 35, у одного предприятия – 33);

Таблица 4

Топ-10 организаций среднего бизнеса сектора
«Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство» в ЭКГ-рейтинге

ЭКОНОМИКА

Название организации	Уровень	Рейтинг	Блок «Кадры»	Отметка о прохождении анкетирования (плюс – да, минус – нет)
ООО «Селекционно-гибридный центр»	AAA	105	40	+
АО «Родина»	AA	100	35	–
ООО «Малое инновационное предприятие „Дагагроинновация“»	AA	100	35	–
ООО «Тамбовские фермы»	AA	98	33	–
АО «Кропоткинское»	AA	98	35	–
ООО «Саатбау Рус»	AA	96	35	–
ООО «Альтаир-Липецк»	AA	95	30	–
АО «Орел Нобель-Агро»	AA	95	35	–
ООО «Большой Морец»	AA	95	30	–
АО «Лесопромышленная холдинговая компания „Кареллеспром“»	AA	94	33	–

Table 4

Top 10 medium business organizations of the sector
“Agriculture, forestry, hunting, fishing and fish farming” in the EPS rating

Name of the organization	Level	Rating	“Personnel” block	Mark of the survey completion (plus – yes, minus – no)
<i>Seleksionno-gibridnyy tsentr LLC</i>	<i>AAA</i>	<i>105</i>	<i>40</i>	<i>+</i>
<i>Rodina JSC</i>	<i>AA</i>	<i>100</i>	<i>35</i>	<i>–</i>
<i>Maloe innovatsionnoe predpriyatie Dagagroinnovatsiya LLC</i>	<i>AA</i>	<i>100</i>	<i>35</i>	<i>–</i>
<i>Tambovskie fermy LLC</i>	<i>AA</i>	<i>98</i>	<i>33</i>	<i>–</i>
<i>Kropotkinskoe JSC</i>	<i>AA</i>	<i>98</i>	<i>35</i>	<i>–</i>
<i>Saatbau Rus LLC</i>	<i>AA</i>	<i>96</i>	<i>35</i>	<i>–</i>
<i>Altair-Lipetsk LLC</i>	<i>AA</i>	<i>95</i>	<i>30</i>	<i>–</i>
<i>Orel Nobel-Agro JSC</i>	<i>AA</i>	<i>95</i>	<i>35</i>	<i>–</i>
<i>Bolshoy Morets LLC</i>	<i>AA</i>	<i>95</i>	<i>30</i>	<i>–</i>
<i>Forest Industry Holding Company “Karellesprom” JSC</i>	<i>AA</i>	<i>94</i>	<i>33</i>	<i>–</i>

– микробизнес (35 баллов по блоку «Кадры» присвоено первым 10 организациям);

– индивидуальные предприниматели (35 баллов по блоку «Кадры» присвоено первым 10 организациям) [19].

Однако при обращении к методике расчета показателей для составления ЭКГ-рейтинга было установлено, что малый бизнес, микробизнес и индивидуальные предприниматели по блоку «Кадры» оцениваются исключительно по показателю «Уровень оплаты труда». С позиций государства данные категории бизнеса не располагают достаточным объемом финансовых ресурсов для реализации программ социального и благотворительного характера. Однако можно предположить, что ряд субъектов из указанного перечня имеет программы социального и благотворительного характера. Следовательно, необходимо предоставить им возможность раскрывать такую информацию в системе ЭКГ-рейтинга.

Таким образом, среди проблемных аспектов формирования информации в ЭКГ-рейтинге по сельскохозяйственным предприятиям следует выделить:

1) отсутствие возможности получения информации по организациям определенного профиля деятельности, поскольку отнесение к секторам в ЭКГ-рейтинге построено на основном коде ОКВЭД, присвоенном субъекту. Так, большинство крупнейших агропромышленных компаний представляют собой холдинговую структуру. Материнская компания имеет код ОКВЭД 70.22 «Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления» (например, ПАО «Группа Черкизово», ООО «Агропромышленный холдинг «Мираторг» и др.), который в ЭКГ-рейтинге, согласно действующему законодательству, относит компанию к сектору «Деятельность профессиональная, научная и техническая» (раздел М, в который входит ОКВЭД 70.22). При этом в открытых источниках материн-

ская компания раскрывает информацию о своей деятельности как сельскохозяйственная организация. Такой подход затрудняет проведение сравнительной оценки экономических субъектов в рамках одной отрасли;

2) низкий интерес со стороны крупнейших компаний к ЭКГ-рейтингу и, как следствие, игнорирование инициативного анкетирования и при этом представление отчетности по устойчивому развитию в открытых источниках. Следовательно, по многим стратегически важным для нашей страны компаниям в ЭКГ-рейтинге представлена ограниченная информация, формируемая автоматизированно на этапе скоринга (п. 2.1 алгоритма);

3) ограниченность информации блока «Кадры», позволяющей оценить усилия, в частности, сельскохозяйственных организаций по развитию и поддержанию человеческого капитала со стороны крупного и малого бизнеса.

В этой связи необходимо отметить, что, помимо данных о расходах, связанных с вознаграждением и социальным обеспечением, внешние стейкхолдеры заинтересованы в получении информации, связанной с теми инвестициями в человеческий капитал, которые влияют на развитие самого экономического субъекта, а именно о расходах, связанных с повышением квалификации и мотивации, актуализацией знаний, улучшением навыков сотрудников, что соответствует концепции Г. Беккера.

Следовательно, предлагается включить в ЭКГ-рейтинг такие показатели, которые позволят оценить состояние человеческого капитала организации и вложения субъектов в своих работников:

1. Показатели оценки уровня профессионализма работников (с последующим присвоением баллов для включения в рейтинг):

1) средний коэффициент экономической значимости работников предприятия, рассчитываемый по методике Н. И. Пирожковой следующим образом:

$$К_{\text{эзр}}_{\text{ср}} = (К_{\text{обр}} \times К_{\text{взопыт}}) / ССЧ, \quad (2)$$

где $K_{\text{эзр}}_{\text{ср}}$ – средний коэффициент экономической значимости работников предприятия;

$K_{\text{обр}}$ – коэффициент уровня образования;

$K_{\text{взопыт}}$ – коэффициент взаимодействия опыта работы исследуемого сотрудника с его возрастом;

ССЧ – среднесписочная численность работников предприятия.

Возможные значения показателей $K_{\text{обр}}$ и $K_{\text{взопыт}}$ разработаны Н. И. Пирожковой. Так, коэффициент уровня образования имеет диапазон значений 0,3–1, где 0,3 присваивается при наличии основного общего образования (5–9 классов), 1 – выпускникам докторантуры.

Коэффициент взаимодействия опыта работы исследуемого сотрудника с его возрастом определя-

ется по специальной таблице значений матричного типа. Например, сотруднику возраста 40 лет, имеющему стаж 15 лет, будет присвоен коэффициент 0,6 [21].

Коэффициент экономической значимости работников предприятия определяется как средний показатель данного коэффициента, рассчитанный по всем сотрудникам организации;

2) коэффициент квалифицированности работников предприятия, рассчитываемый по следующей формуле:

$$К_{\text{квр}} = \text{ФСтаж}_{\text{ср}} / \text{ПСтаж}_{\text{ср}}, \quad (3)$$

где $K_{\text{квр}}$ – коэффициент квалифицированности работников предприятия;

$\text{ФСтаж}_{\text{ср}}$ – фактический средний стаж работы сотрудников предприятия;

$\text{ПСтаж}_{\text{ср}}$ – плановый (требуемый) средний стаж работы сотрудников предприятия [22];

2. Балльная оценка по результатам анкетирования в новом разделе «Кадровый пакет»:

1) проведение регулярного повышения квалификации и профессионального обучения для всех сотрудников компании;

2) наличие программ поддержки молодых специалистов;

3) наличие программ поддержки научных исследований.

Не вызывает сомнений, что сбор и обобщение дополнительной информации, связанной с развитием и поддержанием человеческого капитала, вызовет значительный интерес со стороны внешних стейкхолдеров сельскохозяйственной организации. Например, государство сможет получить сведения об уровне социальной ответственности субъекта агропромышленного бизнеса. Также возможно реализовать предоставление льгот и субсидий для тех компаний, чьи усилия направлены на улучшение состояния человеческого капитала. Кроме того, контрагенты получают косвенное подтверждение добросовестности субъекта и его намерений продолжать деятельность в обозримом будущем. Для конкурентов высокое значение баллов продемонстрирует наличие в организации высококвалифицированного трудового коллектива, которому работодатель оказывает всестороннюю поддержку. Следовательно, уровень мотивации в достижении целей бизнеса у таких сотрудников высок.

Обсуждение и выводы (Discussion and Conclusion)

Современные вызовы, с которыми сталкиваются предприятия сельскохозяйственной отрасли, актуализируют решение кадровых проблем, которые в последние десятилетия оставались злободневными. Развитие и поддержка человеческого капитала организации становятся важной задачей, направленной на обеспечение эффективного ведения деятельности и устойчивости по отношению к возникающим угрозам и рискам внешней и внутренней среды.

Демонстрация социальной ответственности компании в открытых источниках, в частности в сети Интернет, позволяет повысить конкурентоспособность, инвестиционную привлекательность и уровень доверия со стороны общественности.

Создание отечественной системы рейтингования позволит снизить зависимость от субъективных оценок западных аналитических агентств и представить достоверную картину деятельности организации, поскольку информационная база формируется за счет ресурсов государственных органов.

Несмотря на то что ЭКГ-рейтинг был запущен сравнительно недавно, определенная статистика и информация для принятия решений со стороны

внешних стейкхолдеров уже имеется. Раскрытие большего объема информации, добавление показателей, которые позволят провести всестороннюю оценку состояния человеческого капитала в сельскохозяйственной организации, а также масштаб осуществленных усилий в части его развития и поддержания усилят конкурентные и деловые преимущества субъекта.

Другим направлением развития ЭКГ-рейтинга может выступить размещение организациями крупного бизнеса на сайте данной системы отчетов о социальной ответственности в формате, аналогичном ESG-отчетам.

Библиографический список

1. Перечень государственных программ, национальных и федеральных проектов, приоритетных программ и проектов в Российской Федерации [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_310251 (дата обращения: 11.11.2024).
2. Федеральный проект «Развитие человеческого капитала в интересах регионов, отраслей и сектора исследований и разработок» [Электронный ресурс] // Национальные проекты России. URL: <https://национальныепроекты.рф/projects/nauka-i-universitety/kadry> (дата обращения: 11.11.2024).
3. Glossary of Environment Statistics, Studies in Methods, Series F, No. 67, United Nations, New York, 1997. 96 p. [Электронный ресурс] // The United Nations Statistics Division. URL: https://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesF/SeriesF_67E.pdf (дата обращения: 14.11.2024).
4. Хайкин М. М. Эволюция теории человеческого капитала [Электронный ресурс] // Российская национальная библиотека. URL: <http://nlr.ru/news/20170427/haikin.pdf> (дата обращения: 14.11.2024).
5. Becker G. Investment in human capital: a theoretical analysis // The Journal of Political Economy. 1962. Vol. 70. Pp. 9–49.
6. Орлова Е. В. Оценка человеческого капитала предприятия и управление им в условиях цифровой трансформации экономики // Journal of Applied Economic Research. 2021. Т. 20, № 4. С. 666–700. DOI: 10.15826/vestnik.2021.20.4.026.
7. Татаровский Ю. А. Анализ платежеспособности и ликвидности бизнеса в управленческом консалтинге // Экономика и предпринимательство. 2022. № 2 (139). С. 892–895. DOI: 10.34925/EIP.2022.139.2.171.
8. Naumova O. A. Problem analysis of agriculture development in Russia // IOP Conference Series: Earth and Environmental Science : International Science and Technology Conference “EarthScience”. Russkiy Island, 2020. Vol. 459, No. 6, Chapter 5. Article number 062066. DOI: 10.1088/1755-1315/459/6/062066.
9. Зяблищева Я. Ю. Человеческий капитал как фактор инвестиционной привлекательности сельскохозяйственной организации // Никоновские чтения. 2020. № 25. С. 90–92.
10. Коваль С. В., Петухова М. С., Кузнецова И. Г. Повышение экономической эффективности сельскохозяйственных организаций в контексте развития человеческого капитала. Новосибирск: Новосибирский государственный аграрный университет, 2022. 153 с.
11. Головина С. Г. Человеческий капитал аграрной сферы производства // Современные проблемы цивилизации и устойчивого развития в информационном обществе: сборник материалов VIII Международной научно-практической конференции. Москва, 2022. С. 242–246.
12. Ермоленко О. Д. Человеческий капитал и трудовые ресурсы сельского хозяйства России: принципы перехода к инновационному развитию // АПК: экономика, управление. 2020. № 9. С. 11–19. DOI: 10.33305/209-11.
13. Наумова И. В. ЭКГ-рейтинг как инструмент поддержки ответственного бизнеса // Экономика и предпринимательство. 2024. № 2 (163). С. 781–785. DOI: 10.34925/EIP.2024.163.2.153.
14. Багирова А. П. Российский работодатель как потенциальный субъект влияния на демографическую ситуацию в регионе // AlterEconomics. 2024. Т. 21, № 2. С. 268–285. DOI: 10.31063/AlterEconomics/2024.21-2.6.
15. ГОСТ Р 71198-2023 «Индекс деловой репутации субъектов предпринимательской деятельности (ЭКГ-рейтинг). Методика оценки и порядок формирования ЭКГ-рейтинга ответственного бизнеса» (утвержден и введен в действие Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 29 декабря 2023 г. № 1765-ст). Москва: Институт стандартизации, 2024. 42 с.

16. Терентьев К. С. Влияние человеческого капитала на производительность сельскохозяйственного производства // Молодые исследователи – современной науке: сборник статей X Международной научно-практической конференции. Петрозаводск, 2024. С. 13–18.

17. Лихолетова Н. В. Современные направления повышения платежеспособности и финансовой устойчивости сельскохозяйственного предприятия // Вестник Донского государственного аграрного университета. 2020. № 3-2 (37). С. 98–107.

18. Маняева В. А. Теоретические аспекты интеллектуальной и кадровой составляющей в системе экономической безопасности предприятия // Экономика и предпринимательство. 2023. № 4 (153). С. 959–963. DOI: 10.34925/EIP.2023.153.4.187.

19. ЭКГ-рейтинг ответственного бизнеса [Электронный ресурс]. URL: <https://new.экг-рейтинг.рф> (дата обращения: 14.11.2024).

20. Михалева О. Л. Цифровая экономика: модернизация налоговой сферы // Экономика и предпринимательство. 2022. № 1 (138). С. 207–210. DOI: 10.34925/EIP.2022.138.1.038.

21. Пирожкова Н. И. Методика оценки уровня человеческого капитала индивидуального работника предприятия // Бизнес в законе. 2011. № 5. С. 227–230.

22. Кондратьева О. В., Леушкина В. В., Кузнецова Н. А., Зинич Л. В. Оценка стоимости человеческого капитала как инструмент устойчивого развития предприятия // Актуальные вопросы современной экономики. 2021. № 9. С. 225–229.

Об авторе:

Татьяна Евгеньевна Татаровская, кандидат экономических наук, доцент кафедры учета, анализа и экономической безопасности, Самарский государственный экономический университет, Самара, Россия; ORCID 0000-0001-5206-8590, AuthorID 644535. E-mail: tatarovskaya.tatyana@gmail.com

References

1. List of state programs, national and federal projects, priority programs and projects in the Russian Federation [Internet]. *ConsultantPlus* [cited 2024 Nov 11]. Available from: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_310251. (In Russ.)

2. The federal project “Development of human capital in the interests of regions, industries and the research and development sector” [Internet]. *National Projects of Russia*. [cited 2024 Nov 11]. Available from: <https://национальныепроекты.рф/projects/nauka-i-university/kadry>. (In Russ.)

3. Glossary of Environment Statistics, Studies in Methods, Series F, No. 67. [Internet]. *The United Nations Statistics Division*. 1997 [cited 2024 Nov 11]. United Nations, New York, 96 p. Available from: https://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesF/SeriesF_67E.pdf.

4. Khaykin M. M. Evolution of the theory of human capital [Internet]. *Russian National Library*. [cited 2024 Nov 11]. Available from: <http://nlr.ru/news/20170427/haikin.pdf>. (In Russ.)

5. Becker G. Investments in human capital: a theoretical analysis. *Journal of Political Economy*. 1962; 70: 9–49.

6. Orlova E. V. Assessment of the human capital of an enterprise and its management in the context of digital transformation of the economy. *Journal of Applied Economic Research*. 2021; 20, No. 4: 666–700. DOI: 10.15826/vestnik.2021.20.4.026. (In Russ.)

7. Tatarovskiy Yu. A. Analysis of solvency and liquidity of business in management consulting. *Journal of Economy and Entrepreneurship*. 2022; 2 (139): 892–895. DOI: 10.34925/EIP.2022.139.2.171. (In Russ.)

8. Naumova O. A. Problem Analysis of Agriculture Development in Russia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science: International Science and Technology Conference “EarthScience”*. Russkiy Island, 2020. Vol. 459, No. 6, Chapter 5. Article number 062066. DOI: 10.1088/1755-1315/459/6/062066.

9. Zyablitseva Ya. Yu. Human capital as a factor of investment attractiveness of an agricultural organization. *Nikonovskie chteniya*. 2020; 25: 90–92. (In Russ.)

10. Koval S. V., Petukhova M. S., Kuznetsova I. G.. Improving the economic efficiency of agricultural organizations in the context of human capital development. Novosibirsk: Novosibirsk State Agrarian University, 2022. 153 p. (In Russ.)

11. Golovina S. G. Human capital of the agrarian sphere of production // *Modern problems of civilization and sustainable development in the information society: proceedings of the VIII International Scientific and Practical Conference*. Moscow, 2022. Pp. 242–246. (In Russ.)

12. Ermolenko O. D. Human capital and labor resources of agriculture in Russia: principles of transition to innovative development. *AIC: Economics, Management*. 2020; 9: 11–19. DOI: 10.33305/209-11. (In Russ.)

13. Naumova I. V. ECG rating as a tool to support responsible business. *Journal of Economy and Entrepreneurship*. 2024; 2 (163): 781–785. DOI: 10.34925/EIP.2024.163.2.153. (In Russ.)
14. Bagirova A. P. The Russian employer as a potential subject of influence on the demographic situation in the region. *AlterEconomics*. 2024; 21 (2): 268–285. DOI: 10.31063/AlterEconomics/2024.21-2.6. (In Russ.)
15. GOST R 71198-2023 “*Business reputation index of business entities (ECG rating). The assessment methodology and the procedure for forming the ECG rating of responsible business*” (approved and put into effect by Order No. 1765-st of the Federal Agency for Technical Regulation and Metrology dated December 29, 2023). Moscow: Institute of Standardization, 2024. 42 p. (In Russ.)
16. Terentyev K. S. The influence of human capital on agricultural productivity. *Young researchers to modern science: collection of articles of the X International Scientific and practical Conference*. Petrozavodsk, 2024. Pp. 13–18. (In Russ.)
17. Likholetova N. V. Modern directions for improving the solvency and financial stability of an agricultural enterprise. *Bulletin of Don State Agrarian University*. 2020; 3-2 (37): 98–107. (In Russ.)
18. Manyeva V. A. Theoretical aspects of the intellectual and personnel component in the system of economic security of the enterprise. *Journal of Economy and Entrepreneurship*. 2023; 4 (153): 959–963. DOI: 10.34925/EIP.2023.153.4.187. (In Russ.)
19. ECG-rating of responsible business [Internet] [cited 2024 Nov 11]. Available from: <https://new.экг-рейтинг.рф>. (In Russ.)
20. Mikhaleva O. L. Digital economy: modernization of the tax sphere. *Journal of Economy and Entrepreneurship*. 2022; 1 (138): 207–210. DOI: 10.34925/EIP.2022.138.1.038. (In Russ.)
21. Pirozhkova N. I. Methodology for assessing the level of human capital of an enterprise individual employee. *Business in Law*. 2011; 5: 227–230. (In Russ.)
22. Kondratyeva O. V., Leushkina V. V., Kuznetsova N. A., Zinich L.V. Valuation of human capital as a tool for sustainable enterprise development. *Topical Issues of the Modern Economy*. 2021; 9: 225–229. (In Russ.)

Author’s information:

Tatyana E. Tatarovskaya, candidate of economic sciences, associate professor of the department of accounting, analysis and economic security, Samara State University of Economics, Samara, Russia; ORCID 0000-0001-5206-8590, AuthorID 644535. E-mail: tatarovskaya.tatyana@gmail.com