

Шелкова Наталья Юрьевна,
к.э.н., доктор философии, профессор экономики, Гилофордский колледж, США,
e-mail: natalyashelkova@hotmail.com

Панчук Екатерина Юрьевна,
к.п.н., доцент, Ангарский государственный технический университет,
e-mail: epanchuk05@mail.ru

АГЕНТСКАЯ ТЕОРИЯ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ И РАЗНООБРАЗИЕ СОВЕТОВ ДИРЕКТОРОВ

Shelkova N.Yu., Panchuk E.Yu.

AGENCY THEORY OF CORPORATE GOVERNANCE AND BOARD DIVERSITY

Аннотация. Представлен анализ проблемы разнообразия состава советов директоров в свете агентской теории корпоративного управления. Рассматривается влияние разнообразия на эффективность принятия решений, контроля и мониторинга, соотношение заработной платы генерального директора и сотрудников, финансовые показатели фирмы.

Ключевые слова: совет директоров, гендерное разнообразие, культурное разнообразие, агентская теория.

Abstract. An analysis of the problem of diversity in the composition of boards of directors is presented in the light of the agency theory of corporate governance. The impact of diversity on the effectiveness of decision-making, control and monitoring, the ratio of the CEO's salary to employees, and the financial performance of the company is considered.

Keywords: board of directors, gender diversity, cultural diversity, agency theory.

Исследование взаимосвязи между агентской теорией корпоративного управления и разнообразием советов директоров крайне актуально в контексте современного делового мира. Агентская теория предоставляет инструменты для понимания и анализа взаимоотношений между владельцами (принципалами) и руководителями (агентами) компаний, выявляя проблемы агентского конфликта и предлагая способы их разрешения.

Агентская теория (Jensen and Meckling, 1976), пожалуй, наиболее широко цитируемая в литературе, гласит, что отношения между акционерами и руководством являются предметом проблем принципала и агента, которые приводят к агентским издержкам из-за асимметрии стимулов и доступной информации [1]. «Роль совета директоров в рамках агентской структуры заключается в разрешении агентских проблем между менеджерами и акционерами путем установления вознаграждений и замены менеджеров, которые не создают ценности для акционеров» (Carter et al., 2003) [2].

Когда дело доходит до мониторинга и контроля роли советов директоров, разнообразие советов дает следующие преимущества. По данным Картера и др. (2008), разнородные советы лучше контролируют руководство, поскольку в их состав входят директора с разным опытом, что способствует эффективности совета [2]. По данным обзора Ramirez (2004), разнообразие группы, в том числе

и культурное, смягчает групповое мышление, способствует улучшению когнитивных функций, выработке новых перспективных решений, и все это повышает эффективность работы компаний [3]. В метаанализе 140 исследований взаимосвязи между представительством женщин в советах директоров и финансовыми показателями компаний Пост и Байрон (2015) обнаружили, что первое положительно связано с двумя основными обязанностями советов директоров: мониторингом и участием в стратегии. Adams и Ferreira (2009) обнаружили, что женщины-директора имеют более высокие показатели посещаемости, с большей вероятностью присоединяются к комитетам по мониторингу, наличие женщин-директоров связано с повышением эффективности мониторинга и консультирования.

Доказано, что численность женщин в советах директоров положительно связана с эффективностью совета директоров благодаря более широкому участию в деятельности по управлению конфликтами (однако, не посредством открытых дебатов), с эффективностью стратегического и оперативного контроля, по данным Nielsen (2010). Норвежские фирмы. Srinidhi и Gul (2011) отметили, что присутствие женщин в советах директоров повышает качество сообщаемых доходов. Vitolla и др. (2019) отметили, что гендерное разнообразие советов директоров повышает качество интегрированной корпоративной отчетности. В целом было показано, что фирмы с разнообразными советами директоров раскрывают больший объем информации, что приводит к снижению асимметрии информации и агентских издержек, тем самым улучшая репутацию фирм (Abad et al., 2017).

Когда дело доходит до согласования интересов акционеров и менеджмента в рамках агентства, директорам поручается разработка «оптимального контракта» и структурирование пакета вознаграждения руководителей с целью минимизации агентских затрат (Bebchuk, 2002). Отмечено, что разнообразные советы директоров в результате лучшего согласования интересов фирмы имеют лучшие финансовые показатели (Ramirez, 2004) [3]. Выявлено, что женщины-директора связаны с более низкими поощрительными выплатами в общей заработной плате руководителей (Carter и др., 2017).

Некоторые исследования указывают на то, что агентские расходы могут быть увеличены из-за характера отношений между советом директоров и генеральным директором. В литературе обсуждаются три аспекта этих отношений: независимость директоров, эндогенно выбранный совет директоров и двойственность генерального директора. Hermalin, Weisbach (1998) обнаружили, что контрольные и управляющие функции советов директоров уменьшаются из-за отсутствия независимости совета, поскольку именно менеджмент в первую очередь предлагает состав совета директоров. Terjesen и др. (2016), изучая данные из 47 стран, обнаружили, что независимые директора не способствуют эффективности деятельности компаний, если совет директоров не диверсифи-

цирован по признаку пола (кроме того, они находят доказательства того, что фирмы с большим количеством женщин-директоров имеют более высокий коэффициент Тобина и доходность).

Ramirez (2014) предполагает, что корпоративное управление участвует в процессе гомосоциального воспроизводства, то есть выбирает членов совета директоров, которые культурно схожи. Случай, если большинство корпоративных лидеров являются белыми мужчинами, наносит ущерб разнообразию в совете директоров. Точно так же, Westphal и Zajac (1995), изучая 413 компаний из списка Fortune/Forbes 500 с 1986 по 1991 год, обнаружили, что влиятельные действующие руководители склонны нанимать новых членов совета директоров, которые похожи на них демографически, и что демографическое сходство между генеральным директором и советом директоров, вероятно, приведет к более щедрому вознаграждению генерального директора. В обзоре Чжана (2012) делается вывод, что «разделение власти наверху является эффективным механизмом смягчения агентских проблем».

В заключение отметим, что разнообразие советов директоров играет ключевую роль в успешном функционировании организации. Разноплановый состав членов совета директоров способствует обогащению дискуссий, разностороннему рассмотрению вопросов, принятию обоснованных решений и снижению рисков. Включение в совет директоров людей различной профессиональной экспертизы, культурного и гендерного разнообразия способствует более полному пониманию ситуации, инновационному мышлению и повышению конкурентоспособности компании. С точки зрения агентской теории, более разнообразные советы директоров эффективнее выполняют свои функции мониторинга, контроля и согласования стимулов, что приводит к сокращению злоупотребления властью со стороны руководства.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Jensen, M.C., Meckling, W.H.** Theory of the firm: managerial behaviour, agency costs and ownership structure / M. C. Jensen, W.H. Meckling. – Текст: непосредственный // Journal of Financial Economics. – 1976. – 3(4). – P. 305–360.
2. **Carter, D., D’Souza, F.P., Simkins, B.J., Simpson, W.G.** The diversity of corporate board committees and firm financial performance / D. Carter, F.P. D’Souza, B.J. Simkins, W.G. Simpson. – Текст: электронный. – 2007. – URL: <https://doi.org/10.2139/ssrn.972763> (дата обращения 22.02.2024)
3. **Ramirez, S.A.** Games CEOs Play and Interest Convergence Theory: Why Diversity Lags in America’s Boardrooms and What To Do About It / S.A. Ramirez. – Текст: электронный. – Washington & Lee Law Review. – 2004. – 61(4). – URL: <https://scholarlycommons.law.wlu.edu/wlulr/vol61/iss4/5/> (дата обращения 18.02.2024).