

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

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

ТЕОРИЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН И РАЗНООБРАЗИЕ СОВЕТОВ ДИРЕКТОРОВ

Shelkova N.Yu., Panchuk E.Yu.

STAKEHOLDER THEORY AND BOARD DIVERSITY

Аннотация. Рассматривается влияние культурного и гендерного разнообразия советов директоров на удовлетворение интересов стейкхолдеров. В частности, это большее внимание со стороны совета директоров социальным вопросам и повышению благосостояния, различным аспектам эффективности, корпоративной социальной ответственности (КСО), что, несомненно, оказывает положительное влияние на эффективность деятельности фирмы в целом.

Ключевые слова: совет директоров, гендерное разнообразие, культурное разнообразие, теория заинтересованных сторон.

Abstract. The impact of cultural and gender diversity of boards of directors on meeting the interests of stakeholders is examined. In particular, this is greater attention on the part of the board of directors to social issues and welfare improvement, various aspects of the effectiveness of corporate social responsibility (CSR), which undoubtedly has a positive impact on the performance of the company as a whole.

Keywords: board of directors, gender diversity, cultural diversit, stakeholder theory.

В условиях нарастающей конкуренции и увеличения сложности бизнес-среды вопросы заинтересованности различных стейкхолдеров и формирования разнообразных советов директоров становятся все более актуальными. Исследование взаимосвязи между теорией заинтересованных сторон и разнообразием советов директоров открывает новые перспективы для понимания принципов справедливого и эффективного управления компаниями. Подход, учитывающий интересы разнообразных стейкхолдеров и обеспечивающий гетерогенность советов директоров, может способствовать устойчивому развитию бизнеса, улучшению репутации компании, снижению рисков и увеличению конкурентоспособности на рынке.

Согласно теории корпоративного управления заинтересованных сторон (стейкхолдеров), организация объединяет интересы нескольких групп заинтересованных сторон (инвесторов, сотрудников, поставщиков, клиентов, конкурентов, членов сообщества и т. д.), которые она стремится сбалансировать (Freeman 1984). В рамках теории корпоративного управления заинтересованных сторон эффективность деятельности фирмы в идеале измеряется показателями, выходящими за рамки финансовых результатов.

В обзорах Zhang (2012 г.), Wang и Coffey (1992 г.) сообщается, что «женщины-директора и представители меньшинств уделяют больше внимания со-

циальным вопросам и благосостоянию различных заинтересованных сторон из-за их социального и экономического происхождения. Таким образом, разумно ожидать, что директора с демографическим разнообразием могут помочь расширить сферу корпоративного управления за пределы акционеров и распространить на других заинтересованных лиц, таких как сотрудники, местные сообщества и группы с особыми интересами» (Kang и др., 2007 г.).

Harjoto и др. (2017) при изучении разнообразия в совете директоров в отношении корпоративной социальной ответственности (КСО) фирм обнаружили, что их выводы согласуются с теорией управления заинтересованных сторон, и что гендерное разнообразие, стаж и опыт в совете директоров положительно связаны с различными аспектами эффективности КСО. Nekhil и др. (2017), используя выборку французских фирм, утверждают, что женщины-директора положительно влияют на добровольную отчетность по КСО. Ayuso и Argandoña (2014), Post и др. (2011) обнаружили аналогичные закономерности. Liao и др. (2015), используя выборку британских фирм, обнаружили, что больший процент женщин в советах директоров увеличивает склонность фирм раскрывать информацию о выбросах парниковых газов, а также увеличивает масштаб раскрытия информации [1].

В соответствии с положениями теории заинтересованных сторон, разнообразные советы директоров, заботящиеся о благополучии заинтересованных сторон, преследуют более широкий круг целей. Исследования показывают, что фирмы с более высоким процентом женщин-директоров с большей вероятностью будут отдавать долг обществу (Wang и Coffey, 1992, Williams, 2003), создают более благоприятную рабочую среду (Bernardi и др., 2006; Johnson и Greening, 1999).

Таким образом, с точки зрения сотрудников фирмы, которые являются важной группой заинтересованных сторон, справедливая оплата труда внутри фирмы будет измерять общую ценность, создаваемую фирмой, и отражать преданность их интересам. Разнообразие корпоративных советов также имеет важное значение для сотрудников, акционеров и инвесторов. Кроме того, разнообразие руководства и коэффициентов оплаты труда может иметь значение для группы так называемых контекстуальных заинтересованных сторон (местные сообщества, государственные администрации, лица, формирующие общественное мнение), которые, в зависимости от характеристик фирмы в этих областях, будут более готовы внести свой вклад в стоимость фирмы.

ЛИТЕРАТУРА

1. **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).