



ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ФОРМИРОВАНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАЗНООБРАЗИЯ В СОВЕТЕ ДИРЕКТОРОВ

Уринов Бобур Насиллоевич,

*Заведующий кафедрой Корпоративного управления,
Ташкентский государственный экономический университет*

Аннотация. В данной статье рассмотрен зарубежный опыт формирования гендерного разнообразия в совете директоров, выполнено исследование нескольких рейтинговых агентств и инвестиционных фондов, использующих гендерное разнообразие как один из их инвестиционных критериев лидирующих компаний Фортуна-500, влияние женщин в совете директоров для повышения динамики совета и самого предприятия.

Ключевые слова: гендерное разнообразие, совет директоров, влияние женщин в совете директоров, динамики совета.

Разнообразие в наблюдательном совете (совете Директоров) является критическим фактором, влияющим на экономическое развитие корпоративной структуры. Расширяя состав наблюдательного совета, увеличивается размер кандидатов, а также, более важно, помогает расширять перспективы в стратегическом плане предприятия. В то время как председатели исполнительного органа (СЕО) признают важность назначения директоров разного возраста, а также с различной образовательной базой, функциональным опытом, гендерной принадлежностью, так как они могут сбалансировать выгоды и интересы разных заинтересованных сторон (stakeholders).

Во многих зарубежных странах принят ряд мер по оптимизации гендерного разнообразия в совете директоров. Итальянское правительство принимает закон требующий обеспечивать одну треть членов совета директоров женщин в государственных и листинговых компаниях с 2015 года. Факт, что по сегодняшний день только 6% директоров в Италии являются женщины – один из низких показателей на континенте (ЕС) – по сравнению с 14% в Европейском союзе и 16% в США.

Экономические исследования в плане гендерного разнообразия совета директоров подчеркивают несколько преимуществ назначения женщин в совете. Согласно результатам исследований Lois Joy, Nancy Carter, Harvey M. Wagner, and Sriram Narayanan в рейтинге лидирующих компаний Фортуна-500 компаний с наибольшим количеством женщин директоров в совете занимали компании с высокими показателями оборота продаж 42% и компании с высоким оборотом капитала 53%. Они подчеркивают в своих исследованиях, что компании с женщинами в совете директоров более



эффективно предотвращают корпоративные риски. Они не только лучше ориентируются к проблемам касающихся клиентов, сотрудников, акционеров, а также эффективно фокусируются на долгосрочных приоритетах развития компании. Женщины директора лучше понимают женские потребности, которые помогают развивать успешные товары и услуги. Так как женщины принимают 70% решений потребления в Европейском союзе и 80% в США.

Согласно исследованиям Catalyst, некоммерческая организация, которая стремится расширять возможности и роль женщин в обществе, показывают сильную положительную зависимость присутствия женщин в совете директоров с корпоративной репутацией компании. Женщины директора выступают в роли примера, следовательно, мотивируют женский персонал и увеличивают престиж компании. Несколько рейтинговых агентств и инвестиционные фонды, такие как CalPERS и PAX World, используют гендерное разнообразие как один из их инвестиционных критериев.

Исследования Cranfield School of Management показывают, что процент женщин в совете компаний, входящих в FTSE 100 поднимается медленно, от 6,9% в 12,5% за последние десятилетия. Доля женщин директоров в совете кажется имеет корреляцию с географией компаний, так как в Скандинавии доля женщин директоров составляет более чем 20%; в Англии, Ирландии, Нидерланды доля женщин в совете является низкой (от 10% до 12,5%); так же в Германии, Франции, Люксембурге и в Бельгии (7,5% в 9,7%); в странах Средиземного моря, таких как Испания, Италия, Греция, доля женщин директоров так же составляет низкий процент (2% в 6,5%).

В Турции, участие женщины в трудовых отношениях является самым низким в Европейском контингенте, который указывает на основные барьеры в учете женщин в трудовых ресурсах. Тем не менее, отсутствует дискриминация в вопросах оплаты труда и вопросов поднятия по карьерной лестнице. Турция имеет второй по величине процент женщин CEO (12%) среди стран ОЭСР наравне с Бразилией, Китаем и Россией. По факту, в Турции 22,2% членов совета директоров являются женщины. Это включает в себя женщин из бизнес-семей, но всё-таки по доле независимых женщин директоров Турция входит в Топ стран в Европе. За последние пять лет две женщины CEO руководили Ассоциацией Промышленности и Бизнеса в Турции (Turkish Industrialists' and Businessmen's Association), а также управляющими нескольких турецких бизнес групп, таких как Sabancı, Dogan, Kale тоже являются женщины.

Исследования показывают, что присутствие как минимум трех женщин в совете директоров необходимо для повышения динамики совета



и самого предприятия. Анализ состава совета компаний, входящих в листинг FTSE показывает, что в совете компаний с высокой операционной эффективностью и стоимостью, доля женщин директоров составляла более 20%, чем в компании с низкой долей женщин в составе совета.

Турецкое правительство поддерживает инициативу увеличения числа женщин директоров, путём привлечения 40 ведущих бизнес лидеров для проведения тренингов по формированию 40 следующих поколений женщин лидеров с навыками членства совета директоров. Это образцовый пример, которому могли бы следовать другие страны континента, поскольку Европейская комиссия скоро собирается вводить квоты на количество директоров женщин в составе совета директоров корпоративных структур для стран членов ЕС.

Следовательно, этого типа поощрения по привлечению женщин в состав совета, а также реформы развития гендерного разнообразия совета может положительно повлиять на эффективность деятельности и престижа компании, активизации потенциала женского персонала, повысить место местных компаний в международных рейтингах и инвестиционную привлекательность для зарубежных источников, также помочь в разрешении гендерных дискриминационных вопросов в бизнес сообществе.

Список использованной литературы

1. З.А. Ашуров, Ф.А. Джалилов, Б.Н. Уринов *Замонавий корпоратив бошқарув (хорижий тажриба)*. – Т.: Иқтисодиёт, 2021. – 195 с
2. Уринов Бобур, & Кенжаева Умрия. (2022). *Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарувнинг замонавий амалиёти ва моделлари*. research and education, 1(1), 15–25.
3. Уринов Б.Н. *Корхоналарда персонални бошқаришнинг корпоратив усулидан фойдаланиш самарадорлиги*. Монография. – Т.: Иқтисодиёт, 2020. – 125 бет.