

РАСШИРЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ИННОВАЦИЙ: ЖЕНЩИНЫ-РУКОВОДИТЕЛИ И УЧАСТИЕ В НИОКР В СТРАНАХ С РАЗВИВАЮЩЕЙСЯ ЭКОНОМИКОЙ.

Азизов Аббос Обидович

Аспирант (PhD) в Вестминстерском международном университете в Ташкенте (Узбекистан)

Абстракт В данном исследовании изучается, влияют ли женщины-руководители (CEO) на решения компаний инвестировать в исследования и разработки (R&D) в странах с низким и средним уровнем дохода (LMICs). Используя набор данных, включающий 49 946 наблюдений на уровне фирм из Обзора предприятий Всемирного банка (WBES) за период с 2010 по 2022 год, мы применяем логистическую регрессию для оценки вероятности участия в НИОКР. Результаты показывают, что женщины-руководители значительно повышают вероятность того, что компания будет заниматься НИОКР, даже после контроля размера, иностранной собственности, экспортной ориентации и отраслевых факторов. Более крупные компании и компании с иностранной собственностью также демонстрируют более высокую склонность к НИОКР, что говорит о том, что доступность ресурсов и глобальные сети способствуют инновациям. И наоборот, фирмы, в которых владельцами являются исключительно мужчины, демонстрируют несколько меньшую вероятность инвестирования в НИОКР, что подчеркивает, как гендерный состав руководства и владельцев может совместно формировать стратегические решения. Полученные результаты опровергают предположения о повышенном неприятии риска среди женщин-руководителей и подчеркивают, что гендерное разнообразие в высшем руководстве может служить стратегическим катализатором инноваций. Эти выводы имеют важное значение для политики и практики в странах с низким уровнем доходов, указывая на то, что укрепление лидерства женщин и усиление институциональной поддержки - например, доступа к финансированию и экспортным возможностям - может повысить инновационный потенциал компаний и способствовать устойчивому экономическому росту.

Ключевые слова: Женское руководство Генеральные директора-женщины (CEO) Гендерное разнообразие Научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы (НИОКР) Инновации Страны с низким и средним уровнем дохода (СНСУД) Стратегическое управление Экспортная ориентация Производительность фирмы

Введение

Роль женщин-лидеров в формировании корпоративных стратегий и результатов получила значительное внимание в последние годы, особенно в то время, когда организации во всем мире стремятся повысить разнообразие в топ-менеджменте [1]. Растущий объем литературы предполагает, что женщины на руководящих должностях приносят в свои фирмы особые стили лидерства, предпочтения риска и стратегические ориентации, которые в конечном итоге могут влиять на показатели эффективности, такие как рентабельность и рыночная оценка [2] [3]. Несмотря на эти выводы, особое влияние женщин-руководителей на расходы компаний на исследования и разработки (НИОКР) и последующие результаты в области инноваций остается недостаточно изученным, особенно в странах с низким и средним уровнем дохода.

Инвестиции в НИОКР широко рассматриваются как важнейший фактор инноваций и долгосрочной конкурентоспособности. Компании, которые последовательно выделяют ресурсы на НИОКР, как правило, производят больше патентов, запускают новые продукты и со временем достигают лучших финансовых показателей [4]. Тем не менее, принятие обязательств по таким инвестициям часто связано с высоким уровнем неопределенности и требует лидерства, которое одновременно проявляет дальновидность и устойчивость к рискам. В странах с высоким уровнем дохода имеются данные, свидетельствующие о том, что женщины-генеральные директора могут принимать стратегические решения с акцентом на устойчивость и благосостояние заинтересованных сторон, потенциально поддерживая устойчивые усилия в области НИОКР [1]. Тем не менее, остается относительно неизвестным, одинаково ли эти тенденции к лидерству проявляются в контекстах, характеризующихся институциональными и ресурсными ограничениями, такими как те, которые распространены в странах с наименьшим и средним уровнем дохода.

Контекст LMIC вводит дополнительные сложности, связанные с социальными нормами, правовыми рамками и наличием капитала, которые могут повлиять на способность лидера обеспечить и выделить средства на инновации. Во многих развивающихся регионах женщины-руководители часто сталкиваются с большими препятствиями в доступе к финансовому капиталу и преодолении культурных ожиданий [5]. С другой стороны, те, кто достигает высших должностей, могут продемонстрировать повышенную адаптивность и стратегическую осторожность, что может либо усилить, либо ослабить ориентацию фирмы на НИОКР [6]. Эти противоположные возможности подчеркивают необходимость более тонкого понимания того, как гендерное разнообразие в корпоративном руководстве взаимодействует с экологическими ограничениями для формирования стратегических инвестиций в НИОКР.

Данное исследование направлено на заполнение пробела в литературе путем изучения взаимосвязи между женщинами-руководителями и расходами на НИОКР

в странах с низким и средним уровнем дохода, а также последующего воздействия на результаты инноваций. Используя кросссекционный и панельный набор данных о фирмах, работающих в различных институциональных контекстах, исследование предоставит эмпирическую информацию о том, инвестируют ли женщины-руководители фирмы дифференцированно в НИОКР и, если да, то как это переводится в измеримые результаты инноваций. Результаты данного исследования не только помогут выработать теорию о роли гендерного разнообразия в принятии стратегических решений, но и будут иметь практические последствия для политиков и заинтересованных сторон, стремящихся к укреплению инновационного роста в развивающихся странах.

В следующих разделах статья структурирована в соответствии с форматом IMRaD. Во-первых, в разделе "Методы" описываются источники данных, критерии отбора выборки и используемые эконометрические модели. Затем в разделе "Результаты" представлены эмпирические выводы о том, как женщины-генеральные директора влияют на показатели интенсивности НИОКР и инноваций. Наконец, раздел "Дискуссия" интерпретирует эти результаты, помещает их в более широкую литературу и рассматривает ограничения и возможности для будущих исследований.

Методы

А. Источник данных и выбор выборки

В этом исследовании используются данные опроса предприятий Всемирного банка (WBES), который собирает информацию на уровне фирм в различных странах с формирующейся и развивающейся экономикой [7]. Мы сосредоточимся на странах с низким и средним уровнем дохода (LMIC) на основе классификации Всемирного банка [5]. После сбора данных WBES с 2010 по 2022 год мы применяем следующие фильтры:

Гендерная информация о генеральном директоре: фирмы включены только в том случае, если они сообщают о гендере генерального директора (женщины или мужчины).

Изменный результат: должен быть дан ответ на вопрос WBES об инвестициях в НИОКР (кодированный как `has_rd`); в противном случае замечание отклоняется.

Ключевые контрольные показатели: Наблюдения с отсутствующими значениями для критических контрольных показателей, например, размер фирмы (наемный работник), статус иностранного владельца, возраст фирмы, исключены.

После очистки данных 49 946 наблюдений на уровне фирмы остаются для анализа. Эта выборка охватывает различные сектора (например, производство, услуги) и размеры фирм, охватывая разнообразный поперечный сечение предприятий в LMIC.

В. Переменные и измерения

Зависимая переменная

has_rd: двоичный показатель, установленный на 1 в случае, если фирма сообщает, что занимается исследованиями и разработками (R&D), и 0 в ином случае.

Ключевая независимая переменная

fem_ceo: двоичный индикатор, кодируемый 1 в случае, если генеральный директор - женщина, и 0 в случае, если он - мужчина [1], [2].

Другие методы контроля

lnempl (firmsize): натуральный лог суммарной численности работников, фиксирующий размер фирмы [4].

foreign_dummy: кодируется 1 в случае иностранного участия, 0 в противном случае, что указывает на потенциальный внешний капитал или глобальные сети [3].

lnceoexp: естественный журнал опыта работы генерального директора в текущей фирме, прокси для управленческого срока и знакомства.

owners_gender: указывает гендерный состав собственности (например, 1 = собственность только мужчин).

export_dummy: кодируется 1, если фирма экспортирует, отражая международную ориентацию.

Firmage: возраст фирмы в годах с момента ее создания [5].

Секторные манекены: показатели для основных категорий отраслей промышленности (например, обрабатывающая промышленность, розничная торговля, услуги).

Куклы твердого размера: дополнительная классификация кукол (например, микро, малый, средний, большой), если применимо.

Годовые манекены: контроль временных потрясений (например, экономические циклы, изменения политики).

С. Спецификация модели

Поскольку результат интереса, has_rd, является бинарной переменной, мы используем логистическую регрессию:

Мы оцениваем следующую логистическую модель: $\text{logit}[\text{Pr}(has_rd_i=1)] = \alpha_0 + \alpha_1 fem_ceo_i + \alpha_2 \ln(empl_i) + \alpha_3 foreign_dummy_i + \alpha_4 \ln(ceoexp_i) + \alpha_5 owners_gender_i + \alpha_6 export_dummy_i + \alpha_7 firmage_i + \sum_{sys} \delta_{sys} SectorDummies_{i,sys} + \sum_{f\delta f} \delta_{f\delta f} FirmSizeDummies_{i,f\delta f} + \sum_{\tau t} \tau_{\tau t} YearDummies_{i,\tau t} + \epsilon_i$. $\text{logit}(p) = \ln\left(\frac{p}{1-p}\right)$. где $\text{logit}(p) = \ln\left(\frac{p}{1-p}\right)$.

- has_rdi=1 has_rdi=1 означает, что фирма ii заявляет о наличии затрат на научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы (НИОКР); 0 – в противном случае.

- fem_ceoifem_ceoi — бинарный признак, равный 1, если генеральным директором (CEO) является женщина, и 0 в противном случае.

- $\ln(\text{empli})$ — натуральный логарифм общего числа сотрудников, отражающий масштаб фирмы.
- foreign_dummyi — бинарный признак, равный 1, если фирма имеет иностранное владение, и 0 в противном случае.
- $\ln(\text{ceoexpi})$ — натуральный логарифм стажа (в годах) генерального директора в текущей компании.
- owners_genderi — переменная, указывающая гендерный состав собственников (например, 1 при полностью мужском составе владельцев).
- export_dummyi — бинарный признак, равный 1, если фирма осуществляет экспорт, и 0 в противном случае.
- firmagei — возраст фирмы (в годах) с момента её основания.
- SectorDummies_i — набор фиктивных переменных (dummy) для различных секторов, контролирующий отраслевые особенности.
- FirmSizeDummies_i — набор фиктивных переменных для размерности фирмы (например, микро, малый, средний, крупный бизнес).
- YearDummies_i — фиктивные переменные для различных лет, позволяющие учесть временные шоки (кризисы, изменения в политике и т.д.).
- ε_i — случайная ошибка, предполагается независимой и одинаково распределённой для каждой фирмы.

Данная формулировка чётко демонстрирует, **каким образом** каждая объясняющая переменная входит в уравнение, а также **как** модель учитывает отраслевые, размерные и временные эффекты. Формула $\text{logit}(p) = \ln\left(\frac{p}{1-p}\right)$ показывает, что в основе лежит логит-функция, характерная для бинарных регрессионных моделей.

Подробности оценки:

Для коррекции гетероскедастичности и потенциальной внутригрупповой корреляции используются устойчивые стандартные ошибки, сгруппированные на уровне фирмы [8].

Наблюдения автоматически отменяются, если какой-либо прогнозный показатель идеально предсказывает будущее (например, конкретный сектор, в котором ни одна фирма не инвестирует в НИОКР).

Д. Прочность и дополнительные проверки

Исключения идеального предсказателя: если сектор полностью прогнозирует НИОКР (т.е. не имеет изменений в пределах этого сектора), он исключается регрессионным программным обеспечением.

Отсутствующие данные: Наблюдения с отсутствующими критическими переменными отбрасываются, получая окончательную выборку 49 946.

Анализ подвыборки: В более широком исследовательском контексте мы рассматриваем потенциальную неоднородность по отраслям (производство и услуги) и по институциональным факторам (например, восприятие коррупции, регулирующая среда для бизнеса) [5].

Результаты

Логистическая регрессия `has_rd` (включение в НИОКР) по гендерным и фирменным характеристикам генерального директора в странах с низкой и средней производительностью подтверждает, что женщины-генеральные директора положительно связаны с вероятностью проведения НИОКР. В таблице 1 представлены ключевые коэффициенты и стандартные ошибки.

Переменная	Оценка (Coef.)	Стд. ошибка	z-статистика	p > z	95% ДИ
fem_ceo	0.3981382	0.0396464	10.04	0.000	[0.3204327, 0.4758437]
lnempl (firmsize)	0.3194538	0.0378308	8.44	0.000	[0.2453067, 0.3936008]
foreign_dummy	0.2908198	0.0555862	5.23	0.000	[0.1818728, 0.3997668]
lnceoexp	-0.0396051	0.0203433	-1.95	0.052	[-0.0794773, 0.0002671]
owners_gender=1	-0.1979936	0.0569175	-3.48	0.001	[-0.3095498, -0.0864373]
export_dummy	0.6028681	0.0423790	14.23	0.000	[0.5198068, 0.6859295]
firmage	0.0018670	0.0011074	1.69	0.092	[-0.0003035, 0.0040375]
_cons	-3.050683	0.5979742	-5.10	0.000	[-4.222691, -1.878676]

Примечание: В модель включены дополнительные фиктивные переменные (dummies) для секторов экономики и годов, но они не показаны в таблице. Некоторые категории сектора были исключены из-за идеальной прогностики R&D.

- **Переменная:** Название включённого фактора (предиктора).
- **Оценка (Coef.):** Коэффициент при соответствующей переменной.
- **Стд. ошибка (Std. ошибка):** Стандартная ошибка оценки.
- **z-статистика:** Результат теста на значимость коэффициента.
- **p > |z|:** Уровень значимости (p-value).
- **95% ДИ:** 95%-ый доверительный интервал для коэффициента.

В. Интерпретация результатов

Женщина-генеральный директор (`fem_ceo`)

Положительная и высокосущественная ($\beta \approx 0,398$, $p < 0,001$). Это говорит о том, что наличие женщины-генерального директора повышает шансы на проведение НИОКР. Величина коэффициента предполагает заметный сдвиг в вероятности НИОКР, соответствующий литературе, которая подчеркивает, как женщины-лидеры могут принять стратегии, которые подчеркивают инновации и корпоративную ответственность [1], [2].

Размер фирмы

Сильно положительный ($\beta \approx 0,319$, $p < 0,001$), указывающий на то, что крупные фирмы обладают необходимыми свободными ресурсами или организационными возможностями для инвестирования в инновации. Это согласуется с теориями, основанными на ресурсах, которые предполагают, что крупные фирмы могут более эффективно поглощать риски НИОКР [4].

Иностранная собственность (foreign_dummy)

Существенный коэффициент ($\beta \approx 0,291$, $p < 0,001$) указывает на более высокую вовлеченность в НИОКР среди иностранных предприятий, возможно, вследствие доступа к передовым технологиям, лучшей международной практики или мандатов материнской компании [3].

Опыт работы генерального директора (Inceoexp)

Незначительно отрицательная ($p = 0,052$), предполагая, что более опытные генеральные директора могут проявлять консервативный подход к НИОКР. Тем не менее, этот эффект является крайне значительным, что указывает на потенциальную неоднородность между различными должностными обязанностями генерального директора.

Собственность Пол (owners_gender=1)

Отрицательный коэффициент ($\beta \approx -0,198$, $p < 0,01$) указывает на то, что фирмы с полностью мужским участием в собственности немного менее склонны инвестировать в НИОКР, независимо от пола генерального директора. Этот нюанс подчеркивает роль состава собственников в принятии стратегических решений.

Ориентация на экспорт (export_dummy)

Высокосущественный и позитивный ($\beta \approx 0,603$, $p < 0,001$), отражающий, что экспортеры часто сталкиваются с глобальной конкуренцией, стимулируя их к непрерывным инновациям продуктов или процессов для поддержания конкурентного преимущества.

Возраст фирмы (firmage)

Небольшие и незначительно значимые ($p = 0,092$), что означает, что пожилые фирмы не сильно отличаются по уровню участия в НИОКР после учета других характеристик.

С. Резюме эмпирических выводов

В целом, логистическая регрессия предоставляет убедительные доказательства того, что женщины-генеральные директора в сочетании с другими факторами на уровне фирмы (например, размер, иностранная собственность и

статус экспорта) повышают вероятность того, что фирма будет заниматься НИОКР в контексте LMIC. Эти результаты подчеркивают ценность гендерного разнообразия в высшем руководстве, предполагая, что он может способствовать стратегической ориентации на инновации даже в условиях ограниченных ресурсов или институционально сложных условий. В будущих анализах будут учитываться результаты инноваций (например, количество патентов, выпуск новых продуктов), чтобы определить, приводит ли повышенная деятельность в области НИОКР под руководством женщин к ощутимым результатам.

Обсуждение

А. Ключевые выводы

Данное исследование дает эмпирические доказательства, связывающие женщин-руководителей с более высокой склонностью к участию в исследованиях и разработках (НИОКР) в странах с низким и средним уровнем дохода (СРСП). Основываясь на большом наборе данных на уровне фирм ($N = 49\,946$) из опроса предприятий Всемирного банка (WBES) [7], результаты логистической регрессии показывают, что фирмы с женщинами-руководителями значительно чаще сообщают о деятельности в области НИОКР, даже после учета размера фирмы, структуры собственности, ориентации на экспорт и других соответствующих контрольных показателей. Эти результаты согласуются с существующей литературой, которая подчеркивает стратегическое влияние женского лидерства на распределение ресурсов и инновации [1], [2], [6].

Несколько других факторов также выявились как важные корреляты участия в НИОКР. Более крупные фирмы (измеренные по $\ln \text{empl}$) и фирмы с иностранной собственностью продемонстрировали большую вероятность проведения НИОКР, что свидетельствует о том, что доступность ресурсов и глобальные сети помогают преодолеть барьеры для инноваций [3], [4]. Кроме того, ориентированные на экспорт компании продемонстрировали особенно сильную склонность инвестировать в НИОКР, что согласуется с представлением о том, что конкурентное давление на международных рынках стимулирует текущие инновации в отношении продуктов и процессов. В то время как опыт работы генерального директора и гендерный состав собственности дополнительно уточняют ситуацию с принятием решений, главный вывод заключается в том, что женщины-генеральные директора вносят положительный вклад в инновационную траекторию фирм в условиях ограниченных ресурсов или институционально сложных условиях.

В. Теоретические последствия

Гендерное разнообразие и принятие стратегических рисков

Положительная связь между компаниями, возглавляемыми женщинами, и НИОКР предполагает, что гендерное разнообразие в руководстве может сформировать стратегическое направление фирмы. В отличие от стереотипов, которые изображают женщин-лидеров как не склонных к риску, результаты

показывают, что женщины-генеральные директора могут быть более готовы или лучше оснащены для продвижения долгосрочных инновационных проектов [1] [2]. Это подтверждает аргументы о том, что различные команды руководства приносят разнообразные перспективы и эвристику решений, в конечном итоге способствуя корпоративной культуре, более восприимчивой к экспериментам.

Перспективы, основанные на ресурсах

С точки зрения ресурсов НИОКР является рискованным и капиталоемким предприятием [4]. Компаниям требуются слабые ресурсы (финансовые, человеческие и технологические), чтобы участвовать в итеративных инновациях. Значительное влияние размера фирмы и иностранного владельца, наблюдаемое в наших результатах, подтверждает идею о том, что изобилие ресурсов и внешние связи облегчают такие инвестиции. Женщины-генеральные директора могли бы еще больше усилить стратегическое распределение этих ресурсов на НИОКР, возможно, благодаря совместным и инклюзивным стилям руководства, которые поощряют обмен знаниями и творческое решение проблем.

Институциональный контекст в странах с наименьшим и средним уровнем дохода

В контексте LMIC подчеркивается, как местные ограничения, такие как ограниченный доступ к финансированию, более слабая защита интеллектуальной собственности и культурные нормы, могут влиять на эффекты лидерства в инновациях [5]. Тем не менее, тот факт, что женщины-руководители компаний в этих контекстах по-прежнему демонстрируют более высокую вовлеченность в НИОКР, подчеркивает устойчивость и адаптивность женщин-руководителей. Это открытие может также отражать изменение общественных взглядов, правительственные инициативы по поддержке женщин-предпринимателей или растущую глобальную интеграцию малого и среднего предпринимательства, которая открывает новые рынки и лучшие практики.

С. Практические и политические последствия

Развитие лидерства и гендерная интеграция

Результаты показывают, что инвестирование в женское лидерство - это не только цель разнообразия, но и стратегический рычаг для инноваций. Разработчики политики и бизнес-ассоциации в странах с низким и средним уровнем дохода могут рассмотреть целевые программы, поощряющие участие женщин в обучении руководителей, в сетях наставничества и в руководящих программах. Подобные инициативы могут принести дополнительные выгоды для инноваций, создания рабочих мест и общей конкурентоспособности.

Финансовые и институциональные экосистемы поддержки

В условиях, когда рынки капитала недостаточно развиты, расширение доступа к финансированию (например, через микрофинансирование, банки развития или венчурный капитал, направленный на фирмы, возглавляемые женщинами), может усилить потенциал НИОКР, отмеченный здесь. Политики

также могут укрепить правовые рамки для прав интеллектуальной собственности, учитывая, что надежная институциональная поддержка может способствовать более высокой отдаче от инновационной деятельности [5].

Содействие экспортным возможностям

Сильная положительная связь между экспортной ориентацией и НИОКР подчеркивает важность глобальной интеграции. Поддержка программ, таких как гарантии экспортных кредитов, торговые ярмарки и техническая помощь, может помочь местным фирмам выйти на международные рынки. В сочетании с лидером с гендерным разнообразием эта внешняя экспозиция может еще больше поддержать инновационную повестку дня фирмы.

Д. Ограничения и направления будущих исследований

Измерение НИОКР

Данное исследование основывается на бинарном показателе (*has_rd*), а не на интенсивности или качестве инвестиций в НИОКР. В будущих работах можно будет углубиться в расходы на НИОКР или патентные данные, если таковые имеются, для оценки более тонких показателей инновационной деятельности [4]. Кроме того, исследование процессов и продуктов инноваций может дать более глубокий взгляд на то, как женское лидерство формирует различные инновационные пути.

Причинность и эндогенность

Хотя используются надежные стандартные ошибки и контрольные переменные, причинно-следственный вывод остается сложным в данных наблюдений. Вполне возможно, что инновационные фирмы могут быть более склонны назначать женщин-генеральных директоров, или что неочевидные факторы (например, корпоративная культура, влияние основателя) совместно определяют как гендерное лидерство, так и вовлеченность в НИОКР. Усовершенствованные эконометрические подходы, такие как инструментальные переменные или сопоставление коэффициентов склонности, могут предложить более четкие причинно-следственные выводы [8].

Гетерогенность отраслей и регионов

Несмотря на то, что отраслевые и годовые модели частично учитывают изменения на уровне отрасли и во времени, может быть значительная неоднородность в том, как женщины-генеральные директора влияют на НИОКР. Производственная промышленность против услуг, региональные различия в культурных нормах и различные институциональные климаты (например, уровни коррупции, легкость ведения бизнеса) требуют дальнейшего изучения для определения граничных условий и локализованных стратегий [5].

Более широкое разнообразие руководства

В данном исследовании особое внимание уделяется гендерной принадлежности генерального директора. Включение гендерного состава высших управленческих групп или разнообразия в совете директоров может обеспечить

более целостную картину того, как инклюзивное управление формирует инновации. Будущие исследования могут исследовать взаимодействие между женщинами-генеральными директорами и более широкими характеристиками совета директоров (например, возраст, образование, национальность) для более глубокого понимания инноваций, основанных на разнообразии [6].

Заключение

Целью данного исследования было выяснить, влияет ли присутствие женщин-руководителей на вероятность инвестирования в исследования и разработки в компаниях, работающих в странах с низким и средним уровнем дохода. Используя логистическую регрессию на основе всеобъемлющего набора данных из 49 946 наблюдений на уровне фирмы, полученных в результате опроса предприятий Всемирного банка (WBES) [7], результаты показывают, что женщины-генеральные директора значительно увеличивают шансы на участие в научно-исследовательских и опытно-конструкторских мероприятиях, контролируя размер фирмы, структуру собственности, экспортную ориентацию и другие факторы. Эти результаты представляют собой важное расширение существующей литературы по гендерному разнообразию в лидерстве [1], [2], подчеркивая, что стратегические решения, связанные с инновациями, могут извлечь выгоду из управления, возглавляемого женщинами.

Из этих выводов следует несколько выводов. Теоретически, исследование согласуется с ресурсо-ориентированными перспективами, демонстрируя, что фирмы с большими свободными ресурсами (например, крупные фирмы, фирмы с иностранным участием) с большей вероятностью будут заниматься НИОКР [3], [4]. В этих условиях вклад женщин в высшее руководство, по-видимому, усиливает внимание к инновациям. На практике, политики и бизнес-лидеры в странах с низким и средним уровнем дохода могут рассмотреть возможность укрепления программ развития лидерства, которые способствуют продвижению женщин, а также расширению институциональной поддержки (например, финансирование, инфраструктура) для максимизации доходности инвестиций в НИОКР. Таким образом, поощрение женского лидерства может служить как экономической стратегией, стимулирующей инновации и конкурентоспособность, так и социальным императивом, улучшающим гендерное равенство в корпоративном управлении.

Тем не менее, исследование, основанное на бинарном измерении НИОКР, предполагает возможности для более глубокого исследования того, как женщины-генеральные директора формируют интенсивность и качество инноваций, таких как патентная производительность или улучшения процессов [4]. В будущих исследованиях могут применяться более продвинутое эконометрические методы для устранения потенциальной эндогенности в назначении женщин-генеральных директоров и изучения различий между секторами, странами и культурными контекстами. Кроме того, изучение более широкого разнообразия на уровне

команды, не ограничиваясь только ролью генерального директора, позволит лучше понять, как состав высшего руководства влияет на принятие рисков и создание знаний [6].

В целом, данное исследование подчеркивает, что инвестирование в женское руководство представляет собой нечто большее, чем просто проверку разнообразия; это может быть стратегическим рычагом, который стимулирует инновации, способствует долгосрочному экономическому росту и укрепляет конкурентоспособность фирм из стран с низким и средним уровнем дохода на мировых рынках. Таким образом, будущие политические и научные усилия получают выгоду от совершенствования концептуальных и эмпирических рамок, которые охватывают взаимодействие между гендерным разнообразием, ограничениями ресурсов и результатами устойчивых инноваций.

ССЫЛКИ

[1] Р. В. Адамс и Д. Ferreira, ?? Женщины в совещательных залах и их влияние на управление и результативность, ?? J. Финансы Экономика, т. 94, No 2, с. 291 ?? 309, май 2009 года.

[2] В. Барт и Джи. Маккуин, "Почему женщины делают лучших режиссеров", Инт. J. Автобус. Гос. Этика, том 8, No 1, с. 93–99, 2013.

[3] Д. - Удачи, Ти. Y. Ленг и О. М. Rui, ?? Гендерное разнообразие и мошенничество с ценными бумагами, ?? Acad. Управлять. J., том 58, No 5, с. 1572 - 1593 гг., октябрь 2015.

[4] В. Н. Холл, Джей. Майрессе и П. Mohnen, ?? Measuring the returns to R&D, ?? в Руководстве по экономике инноваций, т. 2, В. Н. Холл и Н. Розенберг, Эдс. Северная Голландия, 2010, стр. 1033–1082.

[5] Всемирный банк, Мировые показатели развития. Вашингтон, округ Колумбия, США: Всемирный банк, 2023 год.

[6] М. Килик и С. Кузей, ?? Влияние гендерного разнообразия в советах директоров на результативность деятельности фирм: факты из Турции, ?? Гендерное управление. Инт. J., том 31, No 7, с. "Слушай, что я говорю" (А. 2016.

[7] Всемирный банк, Опросы предприятий. Вашингтон, округ Колумбия, США: Всемирный банк, 2023 год. [Онлайн]. Доступно на сайте: <https://www.enterprisesurveys.org/>

[8] Дж. Wooldridge, Эконометрический анализ поперечного сечения и панельных данных, 2-е издание. Кембридж, Массачусетс, США: MIT Press, 2010.