

DOI: 10.37791/2687-0657-2022-16-5-99-115

Феномен корпоративного конфликта: понятие, субъекты, интересы

О. В. Осипенко^{1*}

¹ Университет «Синергия», Москва, Россия

* Rincon-msk@yandex.ru

Аннотация. В статье по итогам исследования актуальной судебной правоприменительной практики изучается феномен корпоративного конфликта. Автор сравнивает базовые подходы к определению понятия и выделяет квалифицирующие признаки корпоративного конфликта. Выделяет ключевой (родовое понятие), существенные (субъекты и отношения) и значимые (интересы) элементы дефиниции корпоративного конфликта. Эксплуатация данной конструкции в сфере корпоративного управления, подготовке к судебным процессам, собственно участию в арбитражных разбирательствах и производстве по административным делам сопряжена с определенными проблемами прикладного характера, связанными с отсутствием определения данного понятия не только в тексте закона, но и в обобщающих документах высшей судебной инстанции страны, содержательным несоответствием критериев указанного института, предложенных судебной практикой и стартовым (легальным) определением корпоративного конфликта, разнопорядковости критериев, предоставляющих, по мнению автора, избыточно широкий фарватер для ситуативно-оценочных суждений в процессе оценки доказательств заинтересованных сторон корпоративных дискуссий, административных разбирательств и судебных споров. Автор подчеркивает открытость и интенсивность корпоративного конфликта как квалифицирующие признаки его определения и приходит к выводу, что корпоративным конфликтом не может считаться просто разногласие сторон, но только активное противостояние или спор сторон. Автор отделяет корпоративный конфликт от других видов конфликтов – операционного, организационного, межличностного и юридического. В работе описаны типы возможных участников корпоративного конфликта. Обращаясь к конкретным примерам из сферы отечественной арбитражной практики, автор большое внимание уделяется самому обществу и стейкхолдерам как самостоятельным субъектам корпоративного конфликта. Он подчеркивает неопределенность и неоднозначность некоторых терминов, квалифицирующих корпоративный конфликт, таких как «цели», «интересы», «мотивы». В работе раскрывается мотивационная, причинная сторона корпоративного конфликта, рассматривается многообразие интересов сторон, являющихся предметом корпоративного конфликта.

Ключевые слова: корпоративный конфликт, стороны и субъекты корпоративного конфликта, интересы в корпоративном конфликте, объекты корпоративного конфликта, поведение в гражданском обороте, корпоративный контроль, единое представительство, юридически значимые действия

Для цитирования: Осипенко О. В. Феномен корпоративного конфликта: понятие, субъекты, интересы // Современная конкуренция. 2022. Т. 16. № 5. С. 99–115. DOI: 10.37791/2687-0657-2022-16-5-99-115

The Phenomenon of Corporate Conflict: Concept, Subjects, Interests

O. Osipenko^{1*}

¹ Synergy University, Moscow, Russia

* Rincon-msk@yandex.ru

Annotation. Based on the results of a study of current judicial law enforcement practice, the article examines the phenomenon of corporate conflict. The author compares the basic approaches to the definition of the concept, and highlights the qualifying signs of a corporate conflict. The author highlights the key (generic concept), essential (subjects and relations) and significant (interests) elements of the corporate conflict definition. The operation of this structure in the field of corporate governance, preparation for litigation, actual participation in arbitration proceedings and administrative proceedings is associated with certain applied problems associated with the lack of a definition of this concept not only in the text of the law, but also in the generalizing documents of the highest court country, the substantive discrepancy between the criteria of this institution proposed by judicial practice and the starting (legal) definition of a corporate conflict, the diversity of criteria that provide, in the author's opinion, an excessively wide fairway for situational and evaluative judgments in the process of assessing evidence of interested parties in corporate discussions, administrative proceedings and litigation disputes. The author emphasizes the openness and intensity of the corporate conflict as qualifying features of its definition, and the author comes to the conclusion that a corporate conflict cannot be considered simply a disagreement of the parties, but only an active confrontation or dispute between the parties. The author separates the corporate conflict from other types of conflicts: operational, organizational, interpersonal and legal. The paper describes the types of possible participants in a corporate conflict. Referring to specific examples from the sphere of domestic arbitration practice, the author pays great attention to the society itself and stakeholders, as independent subjects of a corporate conflict. The author emphasizes the vagueness and ambiguity of some terms that qualify corporate conflict, such as "goals", "interests", "motives". The work reveals the motivational, causal side of a corporate conflict, considers the diversity of interests of the parties that are the subject of a corporate conflict.

Keywords: corporate conflict, parties and subjects of a corporate conflict, interests in a corporate conflict, objects of a corporate conflict, corporate control, single representation, legal action

For citation: Osipenko O. The Phenomenon of Corporate Conflict: Concept, Subjects, Interests. *Sovremennaya konkurenciya*=Journal of Modern Competition, 2022, vol.16, no.5, pp.99-115 (in Russian). DOI: 10.37791/2687-0657-2022-16-5-99-115

Введение

Корпоративный конфликт как феномен особого рода оказался в фокусе внимания российских специалистов в конце прошлого – начале текущего века. Потребность обобщить накопленный нервозным стартом рыночной экономики страны опыт, с его инвестиционными тендерами

и ваучерными аукционами, лихорадочной сменой контроля над компаниями, рейдерскими захватами, жесткими противостояниями господ банкиров и иных олигархов, а равно трудовых коллективов и адептами схем «директорских приватизаций» заводов, фабрик, совхозов, пароходств, издательств и т. д., энергично материализовалась в цикле публикаций и конференций [1, 2]. Они

показали, что явлением заинтересовались тогда в первую очередь коллеги, представлявшие практику, в том числе инвесторы и их консультанты, государственные служащие, профессионально связанные с корпоративной проблематикой, эксперты предпринимательских объединений, юристы, осуществлявшие поддержку бизнеса [3]. Своего рода апофеозом подобных аналитических усилий стал особый раздел первого отечественного систематизированного свода рекомендаций в сегменте лучшей корпоративной практики, посвященный как раз корпоративной конфликтности. Несколько позже к благородному роду занятий – выяснению существа, форм и способов купирования акционерных антагонизмов, присоединились и наши ученые [4]. Стало понятно, что корпоративный конфликт отражается на корпоративной культуре и корпоративных коммуникациях, снижает организационную синергию [5, 6].

Содержание понятия «корпоративный конфликт»

К настоящему времени мы имеем впечатляющий ряд различных интерпретаций содержания корпоративного конфликта. Принимая во внимание специфический жанр настоящего исследования, обозреть его в полном объеме вряд ли имеет смысл. Привлечем внимание уважаемого читателя к некоторым подходам, представляющимся нам наиболее любопытными.

Позиция 1. Российский Кодекс корпоративного поведения¹ определяет корпоративный конфликт как «любое *разногласие или спор между органом общества и его акционером*, которые возникли в связи с участием акционера в обществе (в том числе и по вопросам надлежащего выполнения рекомендаций настоящего Кодекса или внутренних документов общества, принятых в со-

ответствии с рекомендациями Кодекса), либо разногласие или спор *между акционерами*, если это *затрагивает интересы общества*, по своей сути представляет собой корпоративный конфликт, так как затрагивает или может затронуть отношения внутри общества»².

Позиция 2. «Ситуация, когда возникают разногласия: или между участниками общества; или участниками и менеджментом общества; или между компанией и инвестором, именуется корпоративным конфликтом» [7].

Позиция 3. «Под корпоративным конфликтом /.../ следует понимать *разногласия и споры*, возникающие между *акционерами общества, акционерами и менеджментом общества, инвестором (потенциальным инвестором) и обществом*, которые приводят или могут привести к одному из следующих последствий:

- *нарушение норм действующего законодательства, устава или внутренних документов общества, прав акционеров или группы акционеров;*
- *иски к обществу, его органам управления или по существу принимаемых ими решений;*
- *существенные изменения в составе акционеров»* [8, с. 11].

Позиция 4. «*Открытое противостояние*, в которое вовлечены две или более стороны из числа *акционеров, менеджеров, членов совета директоров*, в случае поглощения, *потенциальные поглотители»* [9, с. 5].

Предпримем попытку обобщения.

Ключевой элемент дефиниции – опорное родовое понятие. Корпоративный конфликт, считают коллеги, это:

- (а) разногласия (3 точки зрения из 4);
- (б) спор (2 точки зрения из 4);
- (в) противостояние (1 точка зрения из 4).

Существенный элемент дефиниции – субъективный срез феномена (кто участник «противостояния», «спора», «разногласия»). Непосредственными фигурантами

¹ Письмо Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг от 4 апреля 2002 года № 421/р «О рекомендациях к применению Кодекса корпоративного поведения».

² Здесь и далее курсив автора.

(субъектами) корпоративного конфликта, как полагают коллеги, выступают:

(а) акционеры, участники общества (4 точки зрения из 4);

(б) менеджмент (3 точки зрения из 4);

(в) потенциальные инвесторы, в том числе «поглотители» (3 точки зрения из 4);

(г) орган общества, в том числе совет директоров (2 точки зрения из 4);

(д) общество (2 точки зрения из 4);

(е) члены совета директоров (1 точка зрения из 4).

Существенный элемент дефиниции – объектный срез феномена (в связи с какими отношениями). Коллеги выражают мнение, что:

(а) данный акцент не имеет квалифицирующего значения, в контексте «не важно, какие отношения, “отношения вообще”» (3 точки зрения из 4);

(б) это важно, а именно права участия, в контексте «права акционера, участника» (1 точка зрения из 4).

Значимый элемент дефиниции – предметный срез феномена (чьи интересы затронуты, какие последствия порождают). В этом аналитическом плане коллеги исходят из того, что:

(а) данный акцент не имеет квалифицирующего значения, в контексте «не важно, каковы последствия, чьи интересы активированы» (2 точки зрения из 4);

(б) затронуты интересы акционеров и общества (1 точка зрения из 4);

(в) это важно, а именно констатируем следующие последствия (в контексте «возможные последствия»): или нарушения норм, или иск (иски), или существенное изменение состава акционеров (1 точка зрения из 4).

Как видим, подходы, в общем, близкие, при этом, по нашему мнению, при первом приближении вполне реалистичные, однако все же демонстрирующие определенные разногласия почтенных авторов публикаций.

Рискнем проверить достоверность приведенных мнений, сверяя их с эмпирикой и здравым прикладным смыслом, таким об-

разом, прибегая к эксплуатации логического метода неполной индукции.

Интенсивность и открытость корпоративного конфликта

Зарисовка. Миноритарный акционер решительно не согласен с распределительной политикой компании, в течение последних двенадцати лет уклоняющейся от объявления дивидендов по акциям. Свое недовольство он выражает посредством эмоционального выступления с трибуны годового общего собрания акционеров. Оратор срывает аплодисменты зала, огорченно фиксируя при этом мимический скепсис президиума. В заключительном слове председательствующий, в целом выражая солидарность с настроениями миноритариев, в то же время напоминает присутствующим, что выплата дивидендов – не обязанность, а право компании, а также о том, что мобилизация чистой прибыли на цели долгосрочного развития общества также находится в фокусе их интересов: самоинвестирование приводит к росту курса акций.

Важно, что после этого участники полемики остаются при своих мнениях и в дальнейшем (во всяком случае, до следующего ГОСА) никоим образом их не продвигают. Никто ни на кого никому не жалуется, не рассуждает о нарушении закона, не инициирует новой дискуссии, в суд за поддержкой не обращается, интервью СМИ не дает, акции никто никому не уступает, малые акционеры «антимажоритарную» коалицию не формируют. Спрашивается, признаки корпоративного конфликта налицо?

Если руководствоваться точкой зрения, согласно которой корпоративный конфликт – это открытое разногласие между акционерами, затрагивающее их интересы и одновременно интересы общества, ответ, полагаем, должен быть положительным. Если отстаивать позицию, в соответствии с которой корпоративный конфликт – это не просто разногласие, а противостояние (имеется в виду явное противостояние), либо что корпоративный кон-

фликт – это разногласие или спор участников хозяйственного общества, которое несет риски неких серьезных последствий, ответ, скорее, должен быть отрицательным.

Наше мнение на стороне приверженцев последней точки зрения – позиции «скептиков».

Эмпирика, аналогия «а-ля-здравый смысл»: однократная перестрелка из окопов, не повлекшая жертв, ранений и разрушений, не привела к данному случаю к явным боестолкновениям. Кроме того, подобного рода вялый «обмен свинцом» состоялся в сугубо камерном формате – не вышел за «внутрифирменные» пределы, оставшись стичкой местного значения.

Автор настоящих строк не раз наблюдал на практике, сколь умиротворяющим и тем самым профилирующим реальные конфликты совладельцев компаний является их публичный диалог на площадке общих, годовых (очередных) и внеочередных собраний.

Данную миссию, как убедительно доказывает все та же отечественная корпоративная практика, реализуют беседы (консультации, обмен мнениями) с «недовольными миноритариями» по различным проблемным аспектам осуществления их прав участия в капитале:

- корпоративных секретарей;
- председателей советов директоров;
- независимых членов советов директоров;
- профессиональных консультантов компаний;
- руководителей и членов комитетов советов директоров по взаимодействию с миноритарными акционерами (некоторые крупные российские ПАО такие формирования создают);
- полномочных эмиссаров контрольных участников и бенефициаров – субъектов практики так называемого владельческого контроля (и, естественно, в умеренно крупных компаниях – самих мажоритариев);
- кураторов эмитента со стороны руководства специализированных регистрато-

ров, осуществляющих функции ведения реестра акционеров данной компании;

- медиаторов по соответствующим корпоративным соглашениям и так называемых медиатор-компаний (признанных в корпоративных коллективах авторитетов).

Кроме того, ожидаемо весьма эффективны прямые диалоги сторон разногласий, применяющих любые доступные средства коммуникаций.

В том же фарватере – применение информационных технологий грамотно организованных систем управления класса «корпоративный чат» / «горячая линия».

Отработка подобного инструментария, реализуемого планомерно и системно, позволяет сделать вывод о зарождении и укреплении в России *института акционерной демократии*, воспринимаемой в данном аспекте не в банально-традиционном ключе «подчинения меньшинства большинству» (собрание участников, наблюдательный совет), а в разрезе поисков консенсуса «всех со всеми» посредством поддержания постоянного диалога значимых участников процесса руководства компанией, не исключая так называемых микроминоритариев.

Думается, *корпоративный конфликт, если и «разногласие», то именно такое, которое не удалось купировать средствами помянутой акционерной (внутрифирменной) демократии*. А это в конечном счете заставляет активную (инициировавшую обострение разногласий до стадии прямого конфликта) или «обиженную» (проигрывающую в противостоянии) сторону конфликта прибегать к поддержке «извне» – искать союзников среди ей подобных, высказываться публично, рассчитывая на формирование мнения «третьих лиц» в поддержку его позиции, наконец, использовать легальные инструменты признания истины (суд, административные государственные органы, прокуратура, полиция).

Отсюда еще одна эмпирически устанавливаемая критериальная особенность данного явления: корпоративный конфликт –

это всегда (или почти всегда) своего рода «вынос сора из избы», в данном случае корпоративной. Внутрифирменные разногласия, которые *не приобрели публичный формат*, доводят к институту «конфликт интересов», не являясь конфликтом как таковым.

В отмеченном плане выражаем солидарность с авторами позиций 3 и 4, акцентирующими внимание на таких квалифицирующих признаках явления корпоративного конфликта, как «открытость» противостояния его фигурантов и перспективы существенных корректив легальных оценок состояния защиты прав и законных интересов участников.

Так, очевидно (еще раз мобилизуем эмпирику и здравый смысл), что (а) «семейные дебаты» мужа и жены относительно стратегии развития компании, мажоритариями которой они являются, пусть и довольно эмоциональные и длительные; (б) выражение противоположных мнений в ходе консультаций подписантов акционерного соглашения по актуальным вопросам их взаимодействия в порядке осуществления прав и обязанностей по данной сделке (выдвижение кандидатов в совет директоров и на пост ЕИО в порядке подготовки к ГОСА или ВОСА, оценка целесообразности эмиссии акций, листинга/делистинга, репрофилирования компании, значимых сделок заимствования и т. п.); (в) острая полемика членов советов директоров или членов правления на заседаниях по вопросам повестки дня, не фиксируемая протоколами и иными официальными и доступными иным акционерам ресурсами вроде стенограммы, коммюнике или пресс-релиза, не свидетельствуют о корпоративной конфликтности.

Предложенное выше уточнение «*приобрели публичный формат*» и апеллирующий к русским традициям образ «*корпоративная изба*» предлагаем трактовать в предельно широком смысле. В частности, конфликт имеет место там и тогда, где и когда о нем оказался осведомленным, хотя бы фрагментарно, но из официальных источников *кто-либо* (естественно вслед за непосредствен-

ными участниками конфликта), в том числе другие участники (акционеры) компании, а равно те субъекты, которых принято именовать стейкхолдерами (иными заинтересованными в надлежащем корпоративном управлении лицами), включая работников компании.

Судебная практика определения корпоративного конфликта

Резонность подобной оценки (оценки, основанной на обращении к эмпирике), применяемой в категориальных поисках, как нам кажется, хорошо улавливается судебными актами в рубрике корпоративных споров, описательные и мотивировочные фрагменты которых нередко признают обоснованность суждений соответствующей стороны о наличии признаков конфликта ввиду весьма серьезных событий, свидетельствующих о перерастании разногласий в нечто более серьезное.

Примеры.

Фрагменты решения Арбитражного суда города Москвы от 17 февраля 2021 года по делу № А40-240897/20-45-1673 (участники длительное время не могут переизбрать ЕИО, в связи с чем креативно просят суд подвергнуть коррекции норму устава о кворуме по данному вопросу).

«Как указывают истцы, в связи с тем, что на сегодняшний день участники общества *не могут прийти к единогласному решению по вопросу об избрании генерального директора общества*, в связи с истечением у последнего полномочий 10.09.2020, так как ответчик – С. на проводимых общих собраниях общества *блокирует своими голосами принятие решения об избрании на должность генерального директора иных кандидатов, кроме самого себя, либо не является на общие собрания вообще...*»

Таким образом, истцы считают, что обжалуемый пункт устава общества блокирует работу общества и принятие решения по вопросу об избрании единоличного исполнительного органа, в связи с чем обратились

в арбитражный суд с настоящими требованиями с указанием на вышеперечисленные обстоятельства и ссылкой в обоснование требований на то, что п. 8 ст. 37 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» не устанавливает единого голосование по вопросу об избрании исполнительного органа, а лишь предусматривает принятие решения «большим числом голосов, например 3/4 или 2/3».

«...Суд учитывает то обстоятельство, что в обществе сложился корпоративный конфликт, вытекающий из вопросов управления обществом. Суд не может вмешиваться в вопросы внутреннего управления коммерческой корпорацией, а дает исключительно правовую оценку поведения участников корпоративных отношений». В удовлетворении иска суд отказал.

Фрагменты решения Арбитражного суда Челябинской области от 15 января 2021 года по делу № А76-16938/2020 (конфликт между акционерами и действующим советом директоров выразился в принятии спорных решений совета о статусе грядущего собраний).

«Из ранее указанных судом обстоятельств нахождения ЗАО “М.” в процедуре банкротства /.../ следует, что общество не осуществляло и не могло осуществлять обычную предусмотренную Уставом финансово-хозяйственную деятельность и результаты которой за 2018 год в силу ст. 47 ФЗ “Об акционерных обществах” подлежало бы обсудить на годовом общем собрании акционеров.

Следовательно, необходимость назначать и проводить 02.08.2019 общее годовое собрание акционеров с обсуждением вопросов об утверждении годового отчета общества, годовой бухгалтерской отчетности, в том числе, отчетов о прибылях и убытках, распределения прибыли общества, размере, сроках и форме выплаты дивидендов отсутствовала, притом, что ФЗ “Об акционерных обществах”, как указано выше, допускает решение вопроса об избрании совета директоров на внеочередном собрании. Указанное

выразилось и в результатах голосования акционеров вариантом “воздержался” по этим вопросам, поскольку по существу предмет для голосования отсутствовал.

По мнению суда, советом директоров ЗАО “М.” статус назначенному на 02.08.2019 собранию как годовому общему собранию придан формально, с целью лишить возможности акционеров, с которыми имеется корпоративный конфликт, участвовать в формировании органов управления».

Фрагменты постановления Девятого арбитражного апелляционного суда от 18 декабря 2020 года по делу № А40-20984/20 (многочисленные внеочередные собрания по существенным вопросам работы компании, на которых решения из-за разногласий участников не были приняты).

«Генеральный директор Общества в 2016–2017 гг. организовал проведение восьми общих собраний участников Общества. Повестка дня перечисленных собраний включала существенные для деятельности Общества вопросы, например, о назначении единоличного исполнительного органа (собрания от 29.07.2016, 07.07.2017, 03.10.2017), об изменении уставного капитала Общества (собрания от 29.04.2016, 07.09.2016, 18.10.2016, 20.04.2017, 07.07.2017, 03.10.2017).

Ответчик на всех вышеуказанных собраниях присутствовал.

31.05.2017 генеральный директор Общества принял решение о расторжении трудового договора с Обществом (уволился), в результате чего Общество осталось без единоличного исполнительного органа.

После увольнения генерального директора на 07.07.2017 было назначено общее собрание участников, одним из вопросов повестки которого было избрание нового директора. Истец на данное собрание не явился, собрание было признано неправомочным.

На собрании 03.10.2017 /.../ истец и ответчик проголосовали за разные кандидатуры, поэтому генеральный директор избран не был.

На собрании 28.11.2017 /.../ истец и ответчик явились, но избрать генерального директора не удалось. *Ответчик рассматривал несколько кандидатов с необходимым управленческим опытом, но все они отказались выставить свои кандидатуры из-за осведомленности о наличии корпоративного конфликта в Обществе.* Истец, в свою очередь, выставил зависимую кандидатуру Г. (представитель истца по доверенности), не представив никаких документов об опыте и образовании данного лица. В связи с чем, Ответчик посчитав избрание такого кандидата на должность генерального директора Общества невозможным, голосовал против данной кандидатуры.

В ходе рассмотрения дела № А40-211124/2017, с участием тех же лиц, судами были изучены *обстоятельства данного корпоративного противостояния*, и отмечено, что нормальной хозяйственной деятельности Общества препятствуют равнозначные взаимные претензии его участников, что свидетельствует о ярко выраженном конфликте интересов в управлении Обществом».

«Как указал Ответчик, решение о добровольной ликвидации Общества блокировалось истцом, а в принудительной ликвидации по иску Ответчика было отказано судом в деле № А40-211224/2017.

В сложившейся ситуации выход из Общества нарушает баланс интересов участников Общества, поэтому ответчик счел для себя недопустимым данный способ разрешения корпоративного конфликта».

Впрочем, будем откровенны, арбитражные суды не всегда воспринимают феномен корпоративного конфликта в ключе «открытых боевых действий», о которых так или иначе стало известно «третьим лицам». Известны и прецеденты его отождествления с сугубо *внутренними установками субъективной природы участников корпоративно-правовых отношений.* Так, в нередко цитируемом арбитражными судами первой и апелляционной инстанций *в общем плане*, распространяющемся за пределы частной фабулы судеб-

ного кейса, Определении СКЭС ВС РФ от 8 октября 2014 года по делу № А06-2044/2013 корпоративный конфликт охарактеризован как *ситуация в хозяйственном обществе, при которой уровень недоверия между участниками общества, владеющими равными долями, достигает критической, с их точки зрения, отметки.*

Выражаем сомнение в корректности такого подхода, повторим, коль скоро его пытаются обобщить и масштабировать. Несомненно, когнитивные, психологические, ментальные и иные субъективные аспекты перерастания так называемой конфликтной ситуации в реальное противостояние сторон – выразителей «доверия/недоверия» являют собой важную прикладную проблему конфликтологии. Однако, думается, задача выявления критериев реального, активированного конфликта адресуют аналитика к поискам релевантных событий – фактов объективной природы.

Тлеющий и замороженный конфликт

Коллеги-конфликтологи, безусловно, правы, утверждая, что конфликт представляет собой *действительное* противоборство *двух и более* выразителей кардинально отличных позиций. Если стороны обнаруживают *понимание* различий взглядов, то это не конфликт. Если одна сторона открыто бросила вызов, а вторая... *не определилась с ответом*, раздумывает, принимать ли вызов, то это не конфликт. Еще не конфликт.

Согласимся со следующей позицией: «Нет конфликта, если действует только один участник или участниками производятся лишь мыслительные операции (планирование поведения, обдумывание образа действий противника, прогнозирование хода будущего конфликта и т.п.).

В самом деле, действия, хотя бы и агрессивные, но лишь одной стороны, на что вторая сторона не претендует, конфликтом назвать еще нельзя. Возможно, предпола-

гаемый противник признает эти действия правильными; может быть, он опасается противодействовать первому участнику и подчиняется ему или же им руководят какие-то иные соображения. Главное, что он не предпринимает никаких действий против первого субъекта. Но в таком случае нет и конфликта как противоборства сторон» [10, с. 5].

Теория и практика международных отношений интенсивно оперирует понятием «тлеющий конфликт». Главным образом, как нам кажется, в целях культивирования «мобилизационных настроений» адресатов соответствующих политических заявлений. Некоторые специалисты полагают возможным его импортирование в свод рассуждений о корпоративных конфликтах. С учетом изложенного выше подобные попытки представляются спорными. Во всяком случае, в методологическом и теоретическом отношении.

Пример. Ведущие менеджеры компании получают негласное «указание» контрольного участника предоставить некие материальные ресурсы компании (склады, транспорт, офис и т. д.) для применения на безвозмездной основе (без встречного предоставления) гражданами или фирмой, не имеющими к управляемой корпорации никакого отношения: возможно, это параллельный бизнес мажоритария, возможно, его «услуги» третьим лицам. Понимая, что данная ситуация, как минимум, незаконна, менеджеры пытаются мягко возражать «хозяину» (очевидно, что выражение активного несогласия чревато увольнением по надуманным причинам) и даже прибегать к тактике «легкого саботажа» («делаем, что велено, но не торопясь и без энтузиазма»). Все это продолжается довольно долго. При этом «хозяин» знает о позиции своих оппонентов, но терпит, не находя им достойной замены. Со своей стороны менеджеры не вступают в активное противоборство, не будучи уверенными в перспективах быстрого нахождения аналогичных условий найма.

Конфликт налицо? Сторонники доктрины тлеющих конфликтов без сомнений от-

ветят положительно. Приверженцы же точки зрения, согласно которой корпоративный конфликт подпадает под схему «перчатка брошена – вызов принят» (автор настоящих строк – в их когорте) предпочтут признать началом реального конфликта, допустим, коллективное увольнение ЕИО и его основных заместителей или по меньшей мере официальное заявление в адрес конструктора незаконной схемы о своих прочных намерениях.

Полагаем, примерно такой же ход рассуждений будет верным и в отношении пресловутых замороженных конфликтов: корпоративный конфликт имел место и, не будучи разрешенным в той или иной форме, деактивирован, при этом стороны остались при своих мнениях.

По нашим экспертным наблюдениям, таков же примерно сценарий «сотрудничества» совладельцев компаний, не имеющих явного мажоритария и не связанных корпоративными договорами, которые включают условия выработки совместной позиции по выдвижению кандидатов на должность генерального директора и в состав совета директоров, либо негласными соглашениями о контроле над финансовыми потоками. *Время от времени* одна из сторон «вдруг» приходит к выводу о том, что ее интересы кадровой и распределительной политикой менеджмента ущемлены и напоминает своим оппонентам о претензиях на паритетность, в частности прибегая к приемам так называемого внутреннего гринмейла (серийные информационные требования членов советов директоров, жалобы в ЦБ РФ и прокуратуру, подача исков в суд).

Как представляется, оценка природы означенного периода перемирия в такой ситуации не совместима с утверждением о наличии признаков корпоративного конфликта, в частности замороженного.

Итак, *корпоративный конфликт – это не просто некое разногласие (разногласия) соответствующих субъектов корпоративно-правовых отношений, а прямое выражение ими несовпадающих или прямо конкуриру-*

ющих управленческих позиций, (а) обретших форму явного противостояния (противоборства, столкновения) сторон, (б) которое не удалось урегулировать методами и средствами акционерной (внутрифирменной) демократии и (в) ставшего достоянием гласности, то есть известным, хотя бы и фрагментарно, из публичных источников иным агентам указанных отношений и/или третьим лицам («внешним контрагентам» компании или стейкхолдерам).

Субъекты корпоративного конфликта

Обратимся к анализу *субъектной стороны феномена* корпоративного конфликта.

Как уже отмечалось ранее, коллеги, профессионально изучающие феномен корпоративного конфликта, к числу его субъектов безоговорочно относят только участников хозяйственных обществ. И с этим не поспоришь. В отношении других гипотетических фигурантов акционерных сражений (менеджмент, потенциальные инвесторы, орган общества, их члены и само общество) выявляются разногласия.

На данном этапе анализа полагаем обоснованным воспользоваться дедуктивным методом рассуждений: определить общий критерий выявления агентов корпоративных противостояний, а затем, руководствуясь им, «зафиксировать частности».

Корпоративными логично считать конфликты, возникающие при конструировании и эксплуатации системы корпоративного управления. Последнее располагает *собственным содержанием*. Следовательно, это *не* возникающие при функционировании юридического лица (уже – хозяйственного общества):

- операционные конфликты,
- организационные конфликты,
- межличностные конфликты,
- юридические конфликты.

Действующий отечественный Кодекс корпоративного управления предлагает сле-

дующее определение и вытекающий из него основополагающий прикладной тезис.

«Корпоративное управление – понятие, охватывающее *систему взаимоотношений между исполнительными органами акционерного общества, его советом директоров, акционерами и другими заинтересованными сторонами*. Корпоративное управление является инструментом для определения *целей общества и средств достижения этих целей*, а также обеспечения эффективного *контроля* за деятельностью общества со стороны акционеров и других заинтересованных сторон.

Основными целями корпоративного управления являются создание действенной системы обеспечения сохранности предоставленных акционерами средств и их эффективного использования, снижение рисков, которые инвесторы не могут оценить и не хотят принимать и необходимость управления которыми в долгосрочном периоде со стороны инвесторов неизбежно влечет снижение инвестиционной привлекательности компании и стоимости ее акций».

По нашему мнению, предложенная разработчиками Кодекса дефиниция, несомненно, дает определенные ориентиры для решения поставленной задачи. Итак, субъекты отношений, по версии авторов Кодекса, – акционеры, исполнительные органы, совет директоров, «другие заинтересованные стороны». Предмет их сотрудничества («взаимоотношений») – определение целей развития компании, средств и системы контроля осуществления первых.

Ориентиры. Однако, увы, и не более того.

Обратим прежде всего внимание на то, что понятия «цели», «средства» и «контроль» носят настолько общий характер, что попытка наполнения их конкретным, «внутрифирменным» содержанием выливается в цикл недоуменных вопросов, на которые или попросту нет ответа, или ответ будет эмпирически восприниматься по меньшей мере как странный.

С субъектами, как представляется, тоже не все понятно.

Кодекс адресован публичным корпорациям, которые редко работают в формате «монокомпании». Спрашивается, отправление стратегической миссии корпоративного центра холдинга (это далеко не всегда мажоритарный акционер) в выстраивании эффективного корпоративного управления данной компании значения не имеет?

Заинтересованные стороны: кто они? В целом заинтересованные? Кто заинтересован в эффективном корпоративном управлении ПАО «Газпром»? Полагаем, все население страны. А еще, думается, правительство ФРГ, поддерживающее строительство крупного газопровода в Европу.

В компании нет правления. Топ-менеджмент представлен только ЕИО?

Предлагаем уточненную версию определения.

Корпоративное управление – система отношений между участниками хозяйственного общества, его конечными бенефициарами (выгодоприобретателями), субъектами руководства управления холдингом в целом, органами управления и контроля общества, его членами и его топ-менеджментом по поводу формирования, реализации и контроля осуществления стратегии развития компании, ее опорной бизнес-модели (моделей), основных внутрифирменных институтов (корпоративной нормативной базы).

Подчеркнем, отношения – это как соответствующие связи внутри группы (акционеры, топ-менеджеры и т. д.), так и «контакты» между группами и их представителями.

Если учитывать очерченный таким образом предмет означенных отношений, а именно: (1) стратегия плюс (2) базовая бизнес-тактика плюс (3) правила игры, тогда персонал (менеджмент, не путать с топ-менеджментом) и иные «косвенные заинтересованные» отнесены за их рамки.

Еще один важный акцент. Романтическое мнение о том, что формирование базовой бизнес-модели (моделей) компании – удел исключительно топ-менеджмента, получающего опорные «директивы» собственника

в виде общей стратегии (основных направлений развития) и якобы располагающего широкой дискрецией – вольного широко и самостоятельно их интерпретировать, не выдерживает критики с позиций реальной практики руководства отечественными компаниями. Собственник российского бизнеса (в облике контрольного участника, корпоративного центра холдинга, конечного бенефициара) ни покидал и не покинет капитанского мостика. Доктрины «отделение капитала-функции от капитала-собственности» и их новомодные версии класса «революции управляющих» уместны лишь в учебниках европейских и американских университетов, обучающих менеджеров.

Корпоративный конфликт – это прежде всего конфликт в сфере корпоративного управления. Следовательно: (а) сфера (система) корпоративного управления – объект корпоративного конфликта (конфликтов); (б) субъекты корпоративного управления – это в значительной мере и стороны (субъекты, агенты) корпоративного конфликта.

Справедливости ради необходимо отметить, что точка зрения автора на субъектный состав феномена корпоративного конфликта, исследующего его в течение последних трех с лишним десятилетий (как, впрочем, и на содержание корпоративного конфликта в целом), не остается неизменной. Она эволюционирует. Полагаем, это нормально. Так, ранее им демонстрировался более широкий подход [11]. Потребность в осуществлении определенных уточнений продиктована прежде всего поисками ответов на цикл, пожалуй, общих вопросов, сопровождающих любой социальный анализ. В частности, следующих: не скрывается ли за данной причиной явления другая причина, более глубокая? чьи интересы на самом деле реализует этот фигурант конфликта? кого в действительности в той или иной корпоративной стычке защищает государство? не лукавит ли член органа управления, решивший вступить в жесткий спор с коллегами, в отношении мотивов своих действий?

Общество

Как воспринимать идею о том, что субъектом корпоративного конфликта в определенных ситуациях выступает само общество? Полагаем, данная гипотеза не лишена определенных оснований.

1. Любезные нам «прикладные поиски» истины в вопросе выявления субъектной составляющей феномена корпоративного конфликта приводят к выводу о том, что при анализе конкретных акционерных «стычек» важен и всемерный учет *автономного (интегрированного) интереса хозяйственного общества*. Полагаем, данная конструкция, вопреки мнению коллег, работает не только при исследовании конфликтов в форме недружественных незаконных поглощений (рейдерских захватов).

Фрагмент Постановления КС РФ от 21 февраля 2014 года № 3-П

«Развивая сформулированную в постановлении от 24 февраля 2004 года № 3-П правовую позицию, согласно которой в силу особенностей предпринимательской деятельности в форме акционерного общества основанием для отчуждения у части акционеров принадлежащего им имущества могут быть *интересы акционерного общества в целом*, в той мере, в какой оно действует для достижения общего для акционерного общества блага, Конституционный Суд Российской Федерации в определении от 3 июля 2007 года № 681-О-П указал на необходимость установления в законодательном порядке баланса *законных интересов*, с одной стороны, *самого акционерного общества*, которое стремится к снижению своих издержек, и, с другой стороны, его участников, чьи права затрагиваются принимаемым решением по управлению обществом, имея при этом в виду, что ограничение прав владельцев выкупаемых ценных бумаг преследует законную *цель достижения общего для открытого акционерного общества интереса, содержанием которого является эффективное управление обществом*».

Фрагмент решения Арбитражного суда Кировской области от 5 февраля 2021 года по делу № А28-9239/2019

«Как следует из правовой позиции, сформулированной в определении Верховного Суда Российской Федерации от 26.08.2016 по делу № 305-ЭС16-3884, участник корпорации, предъявляя соответствующие требования, действует не только в *интересах корпорации* как ее представитель, но и преследует свой опосредованный (косвенный) интерес (а поэтому, по сути, является косвенным истцом), который обосновывается наличием у компании как истца материально-правового требования, обусловленного недопущением причинения ему ущерба, как субъекту гражданско-правовых отношений.

Объект защиты по косвенному иску не может определяться как категоричный выбор либо в пользу защиты *субъективного права юридического лица*, либо в пользу защиты интересов участников юридического лица».

2. В любом корпоративном споре, дошедшем до арбитражного суда, компания выступает его стороной. Как правило, истцом или ответчиком, реже – третьим лицом, не заявляющим самостоятельных требований. В соответствии с правилами ст. 4 и 65 АПК РФ, положим, истец должен строго доказать, что спорные отношения (решение, корпоративная норма, действия, бездействие и т. п.) нарушают соответствующие права и законные интересы. Чьи? Еще раз, обобщая. Объект защиты (и не только по косвенному иску) – в контексте защиты как субъективного права юридического лица, так и интересов участников юридического лица.

3. Выстроена корпоративная защита против рейдерских захватов. Кто потенциальная жертва агрессии, которую конструкторы пытаются не допустить? Сама компания.

Все так. Однако...

1. За интересами компании всегда, прямо или косвенно, просматриваются интересы совладельцев, членов органов управления, конечных бенефициаров, холдинга в целом

(например, в связке основного и дочернего общества, являющей, как считают наши суды, единый хозяйствующий субъект). В том же снижении себестоимости заинтересованы в первую очередь акционеры, а также независимые директора: снижение затрат при данной реализации позволит увеличить частую прибыль, которая является источником дивидендов и, как считают Минфин и ФНС, бонусов членов советов директоров.

2. Иск акционера о признании недействительным решения ОСА или совета директоров – это, конечно, иск «против общества», которое, вполне логично, выступает ответчиком по делу. Между тем «юридическое лицо приобретает гражданские права и принимает на себя гражданские обязанности через свои органы» (ст. 53 ГК РФ). Поэтому в корпоративно-управленческом плане такой иск материализует внутрифирменный конфликт между истцом-акционером и его коллегами, благодаря голосам которых удалось одобрить соответствующее решение.

Аналогично.

Иск о признании недействительной сделки компании – это, по существу, легальные действия заявителя против участников собрания или большинства членов совета директоров, которые ее согласовали (утвердили, одобрили).

Иск о возмещении убытков членами органов управления или контрольным участником, заявленный миноритарием или членом совета директоров, – это конфликтное выражение несогласия управленческого меньшинства с практикой руководства компанией, реализуемой большинством (например, в совете директоров) или обладателем привилегии напрямую действовать от имени общества (ЕИО, управляющая компания, основное общество).

Иск о признании недействительной нормы устава или внутреннего документа – это обычно реальное противостояние голосовавшего против нее или документа в целом на собрании или заседании совета и субъектов корпоративного управления членов.

3. Рейдерский захват, при более пристальном взгляде на применяемые корпоративным агрессором технологии, – это либо многоуровневый спор о контрольном пакете акций или доле в уставном капитале или нескольких юрлиц (схема «переход контроля»), или о лидерстве конкурирующих сторон в персональном руководстве компанией – сражение за пост ЕИО или большинство в совете директоров (схема «перехват управления»), либо попытки лишить целевую компанию (компании) ключевых воспроизводственных фондов или места на рынке (схема «отъем активов»). Внешне в самом деле выглядит как конфликт «поглотителя» и компании. Реально является изоциренным антагонизмом малого акционера, желающего стать большим, либо «не-акционера», претендующего на обретение или «восстановление» данного статуса.

Гипотеза. Социальная миссия права – всемерно опираясь на принципы справедливости, добросовестности, разумности, создавать и поддерживать правила, эффективно мобилизующие ресурсы экономики и управления: корпоративное право зиждется на канонах корпоративного управления. Материальное право первично, процессуальное вторично.

Если данное предположение верно, идея отнесения самой компании к возможным участникам корпоративных конфликтов, если угодно, содержательно тавтологична и в этом отношении вряд ли будет стимулировать поиски «причины причин» в тематическом поле исследования феномена корпоративных конфликтов. Иными словами, последние суть *внутрифирменные* антагонизмы. Компания, которой руководят определенные лица, – макрообъект таковых, а не субъект.

По тем же мотивам вряд ли стоит считать *коллегиальные* органы управления субъектами корпконфликтов. И тут перед нами некое исключение из изложенного выше правила: управленческие структуры являются, как отмечалось, участниками, субъектами системы управления, однако, учитывая, что

они сформированы, представлены другими лицами – акционерами, членами советов, непосредственными фигурантами конфликтов, как мы полагаем, они не являются.

Стейкхолдеры

Как относиться к мнению о том, что упомянутые ранее «*другие заинтересованные лица (стороны)*» также выступают (могут выступать) сторонами корпоративно конфликта?

Поиски ответа на данный вопрос сразу наталкиваются на некий парадокс. С одной стороны, стейкхолдеры (иные заинтересованные лица) признаются кодексами лучшей корпоративной практики участниками корпоративных отношений, с другой, как мы ранее убедились, авторитетные российские исследователи корпоративных конфликтов их к субъектам таковых не относят.

Между тем другие коллеги – конфликтологи, в частности изучающие это явление в сфере социальных, юридических и организационных отношений, похоже, демонстрируют более широкий подход.

«Основные субъекты конфликта – противоборствующие стороны. Отнюдь не все участники конфликта в широком смысле являются теми лицами (группами), которые находятся в непосредственном противоборстве. Ведь есть еще *пособники, пассивные свидетели и очевидцы, посредники и другие фигуры*. Словом, противоборствующими сторонами можно назвать тех участников конфликта, которые непосредственно совершают активные (наступательные или оборонительные) действия друг против друга. В конфликте – обычно две противоборствующие стороны (в межличностном конфликте – два человека), но в принципе может быть три и больше – каждая со своими задачами» [10, с. 12].

«... О других участниках конфликта. *Роли подстрекателей, пособников, организаторов*, а также /.../ посредников и судей являются гораздо более эпизодическими» [10, с. 13].

Несомненно, в корпоративный, как и любой другой социальный конфликт, помимо

собственно противоборствующих сторон, оказываются втянутыми и иные субъекты. Хотя бы потому, что корпоративный конфликт, как мы пытались показать ранее, возникает в тех ситуациях, когда его стороны обращаются за той или иной поддержкой «извне». Принято считать, что в сфере корпоративного управления у данных субъектов интерес – высокая эффективность руководства компанией. Полагаем, это, в общем, верно, хотя и с одной оговоркой. Очевидно, что все они – носители собственных интересов, предпринимательских, профессиональных, социальных, семейных и т. п., которые интегрированы в систему интересов непосредственных участников корпоративных связей и интегрального интереса компании в разной мере и по разным поводам.

В самом деле, состав группы «иных заинтересованных субъектов» весьма разнообразен. По нашему мнению, к **корпоративным стейкхолдерам** относятся:

- трудовые коллективы (рядовой персонал) и ветераны компаний;
- население региона, в котором осуществляет свою деятельность крупная компания (налоги, рабочие места, финансовая и иная поддержка муниципалитетов, благотворительность и т. д.) либо любая компания, имеющая экологически рискованное производство;
- значимые контрагенты компании, в том числе потенциальные;
- потенциальные инвесторы компании (для «листингуемых» компаний – участники биржевых торгов);
- лица, позиционирующие себя в качестве кандидатов в органы управления и консультантов компании, а также специалисты, состоящие в официальном кадровом резерве компании;
- отраслевые, инвестиционные, предпринимательские и профессиональные объединения, а также «дискуссионные площадки», в состав которых входит данная компания;
- «клубы директоров» и аналогичные ассоциации, членами которых являются топ-менеджеры компании;

- юрлица холдинга, а также топ-менеджеры головного звена (корпоративного центра) холдинга, если соответствующая компания является опорной операционной или удерживающей корпоративной структурой;
- члены комитетов и иных факультативных структур органов управления компании;
- субъекты корпоративного арбитража и надзора в широком смысле (суды, третейские суды, ЦБ РФ, прокуратура, ФАС РФ и т. д.);
- ближайшие родственники и свойственники физлиц – непосредственных участников корпоративных отношений;
- адресаты (бенефициары) социальных программ (проектов в области «социальной ответственности») компании;
- субъекты соответствующего мониторинга корпоративного правоприменения.

Как видим, «иные заинтересованные лица» – обширный класс субъектов, располагающих чрезвычайно широким спектром интересов, в той или иной мере пересекающихся с интересами компании в целом, ее участников и ведущих менеджеров, в частности совпадающими, прямо или косвенно, в собственно материальном плане или в профессиональном долгосрочно или локально («сиюминутно»).

Главным образом по этой причине, как представляется, признание стейкхолдеров участниками соответствующего корпоративного конфликта неизбежно приводит аналитика к контрпродуктивным результатам – смещает фокус его поисков с зоны выяснения подлинных причин и мотивов управленческого антагонизма и соответствующих средств «управления конфликтом» в сторону общесоциальных, макроэкономических и даже политических обобщений. Вряд ли такой вектор исследований можно считать оправданным.

Уверены, значительно более актуальной и в теоретическом, и в прикладном плане является установка на *поиски мотивов и драйверов корпоративных конфликтов* в разрезе задачи выявления конфликта интересов непосредственных участников «управленческих столкновений» – агентов системы корпоративного управления.

Следует признать, что все без исключения известные нам конфликтологи, российские и зарубежные, резонно усматривают *объективные причины* противостояний в соответствующей области социальных контактов в сфере *столкновения интересов их субъектов* (рис. 1).

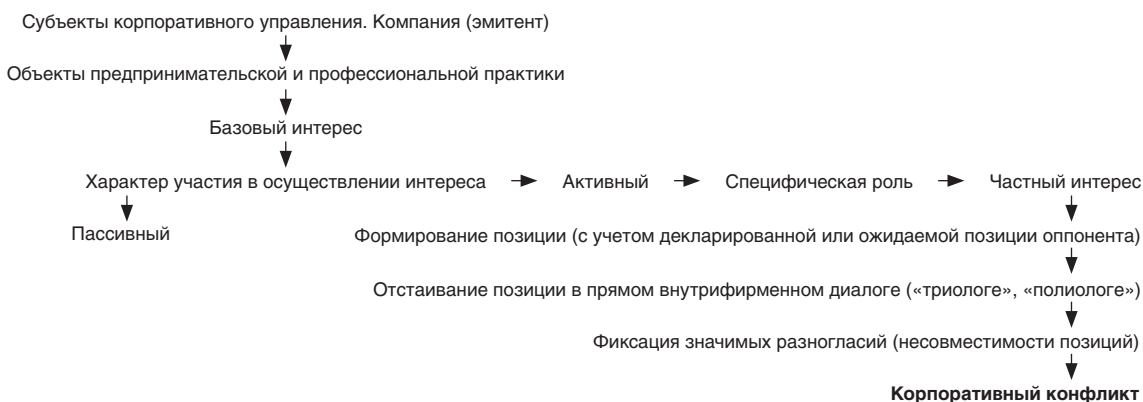


Рис. 1. Противоречия интересов субъектов принятия управленческих решений как фундаментальная причина корпоративных конфликтов

Fig. 1. Contradictions of interests of the subjects of management decision making as a fundamental cause of corporate conflicts

Приведем две цитаты:

«К числу объективных причин конфликтов можно отнести главным образом те обстоятельства социального взаимодействия людей, которые привели к столкновению их интересов, мнений, установок и т. п.» [12, с. 212–213].

«Анализ самых разнообразных конфликтов свидетельствует о том, что какие бы конкретные причины ни лежали в основе поведения противоборствующих сторон, в конечном счете они упираются в их интересы, которые в случае конфликта оказываются несовместимыми или противоположными» [10, с. 19].

Заключение

Корпоративный конфликт (внутренний корпоративный конфликт) – значимые разногласия или явные споры участников системы корпоративного управления (*субъекты конфликта*), к которым относятся ведущие совладельцы и фактические бенефициары (акционеры, участники, выгодоприобретатели, головные звенья холдингов, иные лица, включенные в систему принятия реальных стратегических и опорных операционных решений), топ-менеджеры

компании, а также не относящиеся к двум первым рубрикам ведущие совладельцы, фактические бенефициары и топ-менеджеры опорных дочерних (подконтрольных головному звену холдинга) операционных, инфраструктурных, удерживающих, управляющих и «специальных» (SPV) компаний, входящих в соответствующую интегрированную корпоративную структуру, объектом которых (*сфера конфликта*) являются права и законные интересы указанных лиц, система принятия стратегических решений в целом, а также интегрированный (автономный) интерес компании при условии (*ограничительная оговорка*), что указанные разногласия и споры не удалось купировать (конструктивно разрешить) с первой попытки (первого цикла попыток) классическими средствами акционерной (корпоративной) демократии, в связи с чем сторона (стороны, субъекты), считающие свои права и охраняемые законом интересы нарушенными, вынуждены обращаться (*существенное критериальное условие*) к публичным инструментам защиты указанных прав, не исключая суды, правоохранительные органы, СМИ, предпринимательские ассоциации, экспертные сообщества и общественное мнение.

Список литературы

1. Осипенко О. В. Актуальные проблемы системного применения инструментов корпоративного управления и акционерного права. – М.: Статут, 2018. – 448 с.
2. Осипенко О. В. Информационные права акционеров: новеллы корпоративного законодательства // Имущественные отношения в Российской Федерации. 2018. № 1 (196). С. 50–61.
3. Косорукова И. В., Шуклина М. А. Корпоративное управление и оценка стоимости российских предприятий с долей участия государства // Аудит и финансовый анализ. 2014. № 2. С. 326–337.
4. Ягодкина И. А., Николаева Т. П. Управление рисками как фактор обеспечения безопасности предпринимательской деятельности // Проблемы анализа риска. 2019. Т. 16. № 1. С. 60–67. DOI: 10.32686/1812-5220-2019-16-60-67.
5. Лукашенко М. А. Корпоративные коммуникации: обучить нельзя регламентировать // Высшее образование в России. 2018. Т. 27. № 2. С. 114–122.
6. Хабаров В. И., Азуев Т. М. Синергия в управлении социально-экономическими системами // Проблемы теории и практики управления. 2019. № 3-4. С. 118–124.
7. Садыков А. Просто, кратко и понятно о корпоративных конфликтах [Электронный ресурс] // Юридический блог Альберта Садыкова. URL: <https://lawyerlife.ru/korporativnoe-pravo/prosto-kratko-i-ponyatno-o-korporativnykh-konfliktax.html> (дата обращения: 18.11.2022).
8. Корпоративные конфликты. Причины их возникновения и способы преодоления / под ред. А. С. Семенова и Ю. С. Сизова. – М.: УРСС, 2002. – 304 с.

9. Степанов С., Габдрахманов С. Корпоративные конфликты в современной России и за рубежом. – М.: ЦЭФИР РЭШ, 2011. – 140 с.
10. Юридическая конфликтология / под ред. В. Н. Кудрявцева. – М.: Юридическое издательство «Норма», 1995. – 101 с.
11. Осипенко О. В. Конфликты в деятельности органов управления акционерных компаний. – М.: Статут, 2007. – 619 с.
12. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология. – СПб.: Питер, 2020. – 560 с.

Сведения об авторе

Осипенко Олег Валентинович, ORCID 0000-0002-4990-5594, докт. экон. наук, профессор, кафедра предпринимательства и конкуренции, Университет «Синергия», Москва, Россия, Rincon-msk@yandex.ru

Статья поступила 27.10.2021, рассмотрена 15.11.2021, принята 19.04.2022

References

1. Osipenko O. V. *Aktual'nye problemy sistemnogo primeneniya instrumentov korporativnogo upravleniya i aktsionernogo prava* [Actual problems of the systematic application of corporate governance and shareholder law tools]. Moscow, *Statut Publ.*, 2018, 448 p.
2. Osipenko O. V. Information rights of shareholders: novelties of corporate legislation. *Imushchestvennyye otnosheniya v Rossiiskoi Federatsii*=Property Relations in the Russian Federation, 2018, no.1(196), pp.50-61 (in Russian).
3. Kosorukova I. V., Shuklina M. A. Corporate management and valuations of Russian enterprises with state share. *Audit i finansovyi analiz*, 2014, no.2, pp.326-337 (in Russian).
4. Yagodkina I. A., Nikolaeva T. P. Risk management as a factor of business security. *Problemy analiza riska*=Issues of Risk Analysis, 2019, no.1, p.60-67 (in Russian). DOI: 10.32686/1812-5220-2019-16-60-67.
5. Lukashenko M. A. Corporate communications: to teach impossible to regulate. *Vyshee obrazovanie v Rossii*=Higher Education in Russia, 2018, vol.27, no.2, pp.114-122 (in Russian).
6. Khabarov V. I., Azuev T. M. Synergy in management of socio-economics systems. *Problemy teorii i praktiki upravleniya*=International Journal of Management Theory and Practice, 2019, no.3-4, pp.118-124 (in Russian).
7. Sadykov A. *Prosto, kratko i ponyatno o korporativnykh konfliktakh* [Simply, briefly and clearly about corporate conflicts]. *Yuridicheskii blog Al'berta Sadykova*. Available at: <https://lawyerlife.ru/korporativnoe-pravo/prosto-kratko-i-ponyatno-o-korporativnykh-konfliktax.html> (accessed 18.11.2022).
8. *Korporativnyye konflikty. Prichiny ikh vozniknoveniya i sposoby preodoleniya* [Corporate conflicts. The reasons for their occurrence and ways to overcome]. Ed. by A. S. Semenov and Yu. S. Sizov. Moscow, URSS Publ., 2002, 304 p.
9. Stepanov S., Gabdrakhmanov S. *Korporativnyye konflikty v sovremennoy Rossii i za rubezhom* [Corporate conflicts in modern Russia and abroad]. Moscow, CEFIR NES, 2011, 140 p.
10. *Yuridicheskaya konfliktologiya* [Legal conflictology]. Ed. by V. N. Kudryavtseva. Moscow, *Yuridicheskoe izdatel'stvo «Norma» Publ.*, 1995, 101 p.
11. Osipenko O. V. *Konflikty v deyatel'nosti organov upravleniya aktsionernykh kompaniy* [Conflicts in the activities of the management bodies of joint-stock companies]. Moscow, *Statut Publ.*, 2007, 619 p.
12. Antsupov A. Ya., Shipilov A. I. *Konfliktologiya* [Conflictology]. St. Petersburg, *Piter Publ.*, 2020, 560 p.

About the author

Oleg V. Osipenko, ORCID 0000-0002-4990-5594, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Entrepreneurship and Competition Department, Synergy University, Moscow, Russia, Rincon-msk@yandex.ru

Received 27.10.2021, reviewed 15.11.2021, accepted 19.04.2022