

DOI: 10.37791/2687-0657-2023-17-6-77-92

Задачи корпоративной конфликтологии

О. В. Осипенко^{1*}

¹ Университет «Синергия», Москва, Россия

* Rincon-msk@yandex.ru

Аннотация. В работе рассматриваются важные аспекты организационного конституирования приоритета корпоративной конфликтологии в Университете «Синергия». Автор подчеркивает, что создание Центра корпоративной конфликтологии в Университете является знаковым событием, обозначающим переход к новому этапу развития данной отрасли науки. В статье подробно анализируются цели и задачи корпоративной конфликтологии, включая аналитическое конструирование и научно-прикладную демонстрацию реалистичных представлений агентов инвестиционной практики и бизнес-процессов. В работе предложен разработанный автором тематический план курса корпоративной конфликтологии для владельцев бизнеса, рассчитанный на 80 академических часов. Автор также обсуждает методы обучения и внедрения курса корпоративной конфликтологии в учебный процесс, включая использование case-study и междисциплинарных исследований. Автор постулирует, что корпоративная конфликтология и корпоративное управление в целом опираются на широкий цикл знаний, охватывающий различные отрасли. Так, статья подчеркивает важность междисциплинарного подхода и обмена знаниями в области корпоративной конфликтологии. При этом в работе описывается два типа обеспечения междисциплинарности сферы знаний: 1) механистический, хрестоматический подход с эпизодическим и планомерным «взаимоинформированием» смежников; 2) действительно интеграционный подход с теоретико-методологической работой по унификации интерпретаций и «взаимоинтеграции» знаний. Подчеркивается, что для настоящего этапа развития корпоративной конфликтологии более эффективным является путь взаимоинтеграции знания, а не взаимоинформирования. Так обосновывается важность унифицированных интерпретаций и процессов взаимоинтеграции знаний для развития корпоративной конфликтологии. Междисциплинарный подход способствует формированию у студентов комплексных знаний и навыков, необходимых для работы в сфере управления конфликтами в корпоративной среде. Автор призывает к апробации данной методологии в учебных заведениях с целью обогащения образовательного процесса и подготовки студентов к реальным вызовам в области корпоративной конфликтологии. Автор выделяет вызовы и проблемы, с которыми сталкиваются сторонники развития корпоративной конфликтологии, а также анализирует критику данной отрасли науки. В заключение подчеркивается важность развития корпоративной конфликтологии и ее потенциальный вклад в понимание и управление корпоративными конфликтами.

Ключевые слова: корпоративная конфликтология, образование и преподавание корпоративной конфликтологии, аналитическое конструирование, методы обучения корпоративной конфликтологии, перспективы развития науки корпоративной конфликтологии

Для цитирования: Осипенко О. В. Задачи корпоративной конфликтологии // Современная конкуренция. 2023. Т. 17. № 6. С. 77–92. DOI: 10.37791/2687-0657-2023-17-6-77-92

Tasks of Corporate Conflictology

O. Osipenko^{1*}

¹ Synergy University, Moscow, Russia

* Rincon-msk@yandex.ru

Abstract. The work examines important aspects of the organizational constitution of the priority of corporate conflict management at Synergy University. The author emphasizes that the creation of the Center for Corporate Conflictology at the University is a landmark event, marking the transition to a new stage in the development of this branch of science. The article analyzes in detail the goals and objectives of corporate conflictology, including analytical design and scientific and applied demonstration of realistic representations of agents of investment practice and business processes. The work proposes a thematic plan for a course in corporate conflictology for business owners, developed by the author, designed for 80 academic hours. The author also discusses methods of teaching and implementing a corporate conflictology course into the educational process, including the use of case-study and interdisciplinary research. The author postulates that corporate conflictology and corporate governance in general are based on a wide cycle of knowledge covering various industries. Thus, the article emphasizes the importance of an interdisciplinary approach and knowledge exchange in the field of corporate conflict management. At the same time, the work describes two types of ensuring the interdisciplinarity of the field of knowledge: 1) a mechanistic, textbook approach with episodic and systematic “mutual information” of related subjects; 2) a truly integration approach with theoretical and methodological work on the unification of interpretations and “mutual integration” of knowledge. It is emphasized that for the current stage of development of corporate conflictology, the path of mutual integration of knowledge rather than mutual information is more effective. This justifies the importance of unified interpretations and processes of mutual integration of knowledge for the development of corporate conflictology. An interdisciplinary approach helps students develop the comprehensive knowledge and skills necessary to work in the field of conflict management in a corporate environment. The author calls for testing this methodology in educational institutions in order to enrich the educational process and prepare students for real challenges in the field of corporate conflict management. The author highlights the challenges and problems faced by supporters of the development of corporate conflictology, and also analyzes criticism of this branch of science. In conclusion, the importance of developing corporate conflictology and its potential contribution to the understanding and management of corporate conflicts is emphasized.

Keywords: corporate conflictology, education and teaching of corporate conflictology, analytical design, methods of teaching corporate conflictology, prospects for the development of the science of corporate conflictology

For citation: Osipenko O. Tasks of Corporate Conflictology. *Sovremennaya konkurentsya*=Journal of Modern Competition, 2023, vol.17, no.6, pp.77-92 (in Russian). DOI: 10.37791/2687-0657-2023-17-6-77-92

Введение

В основе любого социального конфликта, в том числе конфликта корпоративного, лежит столкновение интересов участников соответствующих отношений [1–3], не сумевших найти приемлемые форматы и организационные алгоритмы компромиссов или не захотевших

по тем или иным причинам их активировать, предпочтя философии взаимных уступок активные действия по отстаиванию своих прав во «внешнем» контуре базового социума, например в порядке апеллирования к общественному либо профессиональному мнению, правоохранительной системе, «признанным авторитетам» и т. д. Нельзя не признать очевидное: сопряженные с таким

выбором участника системы корпоративного управления риски многообразны и существенны как в отдельности, так и в еще большей мере в совокупности – экономические, юридические, репутационные и иные издержки инвестора (участника компании), члена органа управления, иного топ-менеджера, собственно компании и даже холдинга в целом [4–7].

Принятие решения о создании Центра корпоративной конфликтологии в Университете «Синергия» знаменует не только организационное конституирование приоритета одного из ведущих университетов страны в сфере соответствующих научных и научно-прикладных исследований, но и действительный переход к новому этапу развития корпоративной конфликтологии как новой перспективной отрасли науки и свода управленческих технологий – системы знаний о реальном положении дел в экономике, ее правовой институционализации, направленных на достижение цели эффективного конструирования компетенций собственников, членов органов управления и других руководителей российских компаний. Данная генеральная целевая установка декомпозируется в цикл взаимосвязанных задач, краткому анализу которых в порядке постановки проблемы посвящена настоящая статья.

Гармонизация корпоративно-управленческих отношений

В этой связи, как представляется, одна из основных миссией корпоративной конфликтологии – аналитическое конструирование и последующая научно-прикладная демонстрация реалистичных представлений состоявшихся и потенциальных агентов инвестиционной практики и бизнес-процессов относительно сравнительной эффективности тактики инициирования и масштабирования корпоративного антагонизма, с одной стороны, и ситуативно приемлемых версий его предупреждения, купирования, а равно преодоления последствий – с другой.

На самом деле так называемые транзакционные издержки «корпоративного бунта», а именно так с позиций сторон мирного сценария развития обострения противоречий участников корпоративно-управленческих отношений видится выход одного или нескольких «действующих лиц» из этой фазы столкновения интересов, почти всегда накладнее усилий по предотвращению антагонизма и обретению искомой стабильности посредством переговоров или латентной поддержки медиаторов. В затратной части бюджета проекта «бунтаря» судебные издержки (госпошлина, гонорары юристов и экспертов, коммуникационные расходы и др.), прямые экономические и репутационные «утраты» (паническое бегство контрагентов, исход сильных топ-менеджеров и независимых директоров, осуждение коллег по профессиональному цеху и т.п.), потеря времени на достижение тактических и стратегических целей атакующей (активной) стороны конфликта (наиболее впечатляющим выглядит в этом плане слишком хорошо известный практикам тренд на существенное увеличение фактических сроков рассмотрения корпоративных споров, особенно их рассмотрения по первой инстанции в столичных регионах страны), чреватый вытеснением с рынка соответствующих товаров, работ и услуг крупных компаний скепсис региональных властей и многое другое. Разумеется, не стоит забывать и о рисках утраты свободы и здоровья. Любопытно: этот емкий факт признают почти все известные автору значимые участники конфликтов, но, увы, лишь по прошествии значительного времени с момента его завершения.

Имея в виду отмеченное выше обстоятельство, считаем важным подчеркнуть, что исследования в тематическом поле корпоративной конфликтологии преследуют не только достижение сугубо прикладной задачи детального выяснения и всесторонне мотивированного «прокламирования» преимуществ корпоративного миротворчества, но и реализацию цикла более значительных

целей, главной из которых с очевидностью является совершенствование опорных конструкций и частных инструментов руководства компаниями. Экспертно признанные «лучшей практикой» механизмы корпоративного управления – это одновременно почти всегда эффективные способы ранней или оперативной профилактики корпоративных конфликтов. Верно и обратное.

О каких механизмах идет речь? На наш взгляд, это прежде всего:

- модельно выверенное¹ применение ключевыми партнерами компании конструкции корпоративного договора, по нашему мнению, особенно злободневное для инвесторов паритетных компаний (два неаффилированных партнера с 50%-ной долей участия в капитале, три обладателя доли в размере 33,3% и т. д.);

- корпоративный секретариат (институт корпоративного секретаря)²;

- системы результативной в инструментальном плане планомерной «диалогизации» отношений контрольного участника и компании в целом с миноритариями (комитеты и комиссии наблюдательного совета по взаимодействию с «минорами», присоединение профессионально ориентированных малых инвесторов к основным принципам кодекса корпоративной этики, антикоррупционной политики компании или головного звена соответствующего холдинга, положения о взаимодействии основного общего с дочерними компаниями и др.);

- деятельное сотрудничество с отечественными независимыми директорами, располагающими обширным опытом и должной репутацией;

- проведение на регулярной основе независимого аудита системы корпоративно-

го управления компании (группы компаний), в том числе внутрифирменной регуляторной базы;

- добросовестная, исключая лоббизм корпоративная аккредитация доказавших свой профессионализм консультантов компаний холдинга по вопросам корпоративного управления, независимых оценщиков, медиаторов и других специалистов с последующей договорной мобилизацией их потенциала;

- внедрение в практику корпоративного управления механизмов дополнительного (дополняющего обязательные федеральные стандарты) раскрытия информации о деятельности компании;

- формирование корпоративных структур взаимодействия с ассоциациями розничных инвесторов³.

Весьма важным направлением гармонизации корпоративно-управленческих отношений является совершенствование нормативно-правовых институтов в этой области. Изучение эволюции корпоративных конфликтов определенного рода, и прежде всего конфликтов, «дошедших до суда», помогает федеральному законодателю вскрыть на системной основе или в порядке «исправления регуляторных недоразумений» резервы действующих легальных механизмов.

Обратимся к примерам.

Пример первый. В 2023 году на весьма авторитетном нормотворческом уровне⁴ было заявлено о намерении легализовать холдинговые конструкции, известные как «корпоративные матрешки», чему, как мы полагаем, в немалой степени способствовали обобщения конфликтологов в сфере корпоративного управления. Дело в том, что и судебная и собственно корпоративная практика обнаружили за почти три десятилетия

¹ Один лишь анализ актуальной судебно-арбитражной практики позволяет вычлениить около 20 моделей.

² Как минимум, в объеме функционала, прописанного в приказе Министерства труда и социальной защиты РФ от 20 ноября 2018 г. № 711н «Об утверждении профессионального стандарта «Корпоративный секретарь»».

³ Их впечатляющее экспертов активное развитие стартовало в начале – середине 2023 года.

⁴ Минюст возвращает компании-«матрешки» // Право.ру. 14 июля 2023 г. URL: <https://pravo.ru/news/247495/?ysclid=lpvcu1ts44133987381>

«применения блокировки жестких холдингов» такое количество вполне приемлемых с формальной точки зрения способов обхода запрета на обладание 100%-ной долей в капитале подконтрольной компании хозяйственным обществом, в свою очередь, не имеющим миноритарных участников, что соответствующий правовой запрет в значительной мере потерял регуляторный смысл (п. 1 ст. 10 ГК РФ признает видом злоупотребления правом «действия в обход закона с *противоправной целью*»).

Пример второй. Арбитражная практика по корпоративным спорам (на эмпирическом уровне – род корпоративной конфликтологии) высветила ряд «институциональных алогизмов» в осуществлении на практике весьма полезной (как уже отмечалось выше по другому поводу) конструкции корпоративного договора. Так, в некоторых случаях суды признавали обоснованным участие в подписании корпоративного соглашения самой компании, хотя закон этого не допускает. В отечественном законодательстве нет упоминаний об инструментарии совместной продажи инвесторами акций в случае, когда «одна сторона может присоединиться к продаже акций третьему лицу, инициированной партнером (tag-along), или же понуждению к продаже (продающий акционер требует партнера присоединиться к продаже, drag-along)»⁵. Между тем, такие опционные механизмы инвестиционной практикой востребованы. Налицо еще один повод для конфликтной конкуренции соответствующих норм соглашения. Конструктивная реакция федерального Минэка в том же 2023 году, направленная на исключение конкуренции формальных установлений и системы правоприменения, а именно прописать в законе ситуации, допускающие работу данных договорных инструментов, – еще одна, пусть и не явная, заслуга корпоративной конфликтологии.

⁵ Обещать – значит жениться // Коммерсант. 24 июля 2023 г. URL: <https://kommersant.ekiosk.pro/1039206>

Пример третий. Фрагмент постановления Пленума ВС РФ от 29 июня 2021 г. № 21 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против интересов службы в коммерческих и иных организациях (статьи 201, 201.1, 202, 203 Уголовного кодекса Российской Федерации)». «...Как злоупотребление полномочиями должны квалифицироваться деяния лица, выполняющего управленческие функции в коммерческой или иной организации, которое в целях извлечения выгод и преимуществ для себя или других лиц либо нанесения вреда другим лицам совершает входящие в круг его полномочий действия при отсутствии обязательных условий или оснований для их совершения (например, *принимает на работу лиц, которые фактически трудовые обязанности не исполняют, освобождает работников организации от исполнения трудовых обязанностей с направлением для ремонта квартиры, обустройства домовладения, принадлежащих самому лицу либо его родственникам и знакомым, совершает сделку в отсутствие необходимого для этого согласия или последующего одобрения коллегиального органа управления организации*), если эти деяния повлекли общественно опасные последствия, предусмотренные статьей 201 УК РФ».

По моему мнению, данная установка⁶ также в определенной мере может быть вписана в актив корпоративных конфликтологов, не единожды в своих публикациях, предшествующих изданию этого документа высшей судебной инстанции, недоумевавших по поводу доминирования в правоприменительной практике легковесных оценок подобного рода кейсов в духе признания лишь «нарушений принципов предпринимательской и управленческой этики».

⁶ И в этом аспекте – вполне беспристрастная точка зрения автора: установка абсолютно правильная как в общем, институциональном, отношении, так и с позиций формальной квалификации.

Обучение владельцев бизнесов

Система высшего образования страны ориентирована на профессиональную подготовку лиц наемного труда – врачей, инженеров, строителей, менеджеров, финансистов, экономистов, юристов и т. д. Таково правило, логика которого в условиях рыночной экономики, основанной на частном предпринимательстве, улавливается с трудом. Правило имеет исключения. Некоторые университеты и академии, по нашим наблюдениям, главным образом частные, ориентируют часть студенческой аудитории на обретение знаний, так или иначе связанных с персональным участием в гражданском обороте, непосредственным или в составе юридического лица. Их поиски и опыт заслуживают высокой меры одобрения и поддержки. Университетам-экспериментаторам помогают разного рода субъекты системы дополнительного образования – бизнес-школы, корпоративные институты и тренинговые центры. Впрочем, сломать упомянутый образовательный тренд, последствием которого является хорошо известное явление – удачными предпринимателями становятся самоучки – бывшие менеджеры, инженеры и сотрудники НИИ, такого рода усилия пока, увы, не могут.

Полагаем, руководствующиеся универсальной жизненной установкой «дорогу осилит идущий» энтузиасты корпоративной конфликтологии могут и должны внести посильный вклад в практическое продвижение программного тезиса, фокусирующего внимание на высокой степени актуальности фундаментальной «профподготовки буржуа» (состоявшихся и будущих).

Корпоративная конфликтология – подотрасль теории и практики корпоративного управления. Субъектами этой системы отношений являются участники компаний, члены органов управления, высшие менеджеры, звенья стратегического управления группой компаний (холдингом). Следовательно, разработка и интеграция в учебный процесс

курса корпоративной конфликтологии, ориентированного на обучающихся, имеющих как минимум базовую подготовку по соответствующей специальности (имеются в виду уровни магистратуры и аспирантуры, их аналоги), преследует не просто означенную цель «обучения буржуа» – обретения необходимых и достаточных знаний и навыков субъектами *крупного* бизнеса.

Тематический план такого курса корпоративной конфликтологии, рассчитанный на 80 академических часов (включая самостоятельную подготовку обучающихся), мог бы содержать следующие тематические модули.

Тема 1. Феномен корпоративного конфликта

Понятие корпоративного управления. Феномен корпоративного конфликта. Интересы участников процесса подготовки, принятия и исполнения управленческих решений в компании. Объекты и субъекты корпоративных конфликтов. Корпоративные разногласия и конфликты.

Тема 2. Классификация корпоративных конфликтов

Границы и стадии корпоративного конфликта. Основные разновидности корпоративных конфликтов. Антагонистические формы корпоративных конфликтов. Особенности корпоративных конфликтов в России. Регулятор и корпоративные конфликты.

Тема 3. Влияние корпоративных конфликтов на социальное и экономическое развитие

Корпоративный конфликт как фактор дестабилизации социально-экономического развития. Корпоративный конфликт как парадоксальный ресурс гармонизации корпоративно-управленческих отношений.

Тема 4. Корпоративная коррупция: сущность, формы, способы предотвращения

Феномен корпоративной коррупции. Корпоративное мошенничество и коррупция. Причины и факторы корпоративной коррупции. Анализ отечественной практики противодействия корпоративной коррупции. Экспертное выявление зон коррупционной

опасности. Системная профилактика корпоративной коррупции.

Учитывая специфику объекта и предмета корпоративной конфликтологии, осуществление соответствующих им целей и задач данного курса мы видим в гибком комбинировании традиционных методов обучения и case-study. Более того, последней методике можно было бы предоставить определенный приоритет. Релевантными кейсами в этом аспекте могут стать материалы судебных дел (уголовный, административный и судебно-арбитражный процесс), описание авторитетными СМИ «демонстрационно-значимых» бизнес-конфликтных сюжетов разного рода, аналитико-эмпирические зарисовки преподавателей, взятые из их актуального экспертного портфеля, а также относимые гипотетические схемы.

Внедрение в учебный процесс вуза систематического курса корпоративной конфликтологии никоим образом не препятствует осуществлению мотивов и задач его дерзновенного погружения в конкурентный процесс на рынке лекционно-тренинговых услуг.

Как представляется, поощряющих данную гипотезу триггер-поводов для проведения занятий по тематически злободневным мини-курсам (8–24 академ. ч), а равно «точечных» вебинаров (2–6 академ. ч), рассчитанных на состоявшихся инвесторов, руководителей, специалистов – деятелей сферы стратегического и операционного управления крупными компаниями, в области экспертного обозрения действительной конъюнктуры в этом сегменте вполне достаточно: новации корпоративного права, публикация соответствующим регулятором (Банк России, ФАС, ФНС и др.) документов, содержащих их позицию относительно интерпретации приемлемых и неприемлемых управленческих схем (примерные тексты внутренних документов компаний, рекомендации, письма в рубрике «ответы на вопросы» и т. п.), обзоры ВС РФ и арбитражных судов округа, а равно судебные акты выс-

шей судебной инстанции по конкретным делам, знаменующиеся повороты правоприменительной практики по корпоративным спорам в части применения сложных корпоративно-правовых режимов, описания деловыми СМИ новых «конфликтных историй» и многое другое.

Апробация методологии междисциплинарных исследований

По нашим скромным наблюдениям, польза междисциплинарных подходов к проведению исследований в гуманитарной сфере⁷, пусть и с большим отставанием, на фоне успехов ученых, представляющих естественные науки⁸, признается многими коллегами-обществоведами. Более того, к этому методологическому виражу призывают даже авторитетные программные документы федерального уровня. Так, в пункте 32 Национального плана противодействия коррупции на 2021–2024 годы, утвержденного Указом Президента РФ от 16 августа 2021 г. № 478, сформулирована следующая задача: «...подготовить по согласованию с Администрацией Президента Российской Федерации план проведения в 2021–2024 годах научных междисциплинарных исследований по актуальным вопросам противодействия коррупции с указанием тем таких исследований, сроков их проведения и исполнителей, определяемых на основании государственных заданий, выданных соответствующим научным и образовательным организациям».

Однако ожидаемый прорыв, которому, вероятно, историей уготована миссия нанесения непоправимого урона скептикам,

⁷ Имеются в виду общественные науки в широком смысле.

⁸ Им уже давно не нужно убеждать кого-либо в значительном эффекте достижений, скажем, «междисциплинарщиков», занимающихся биофизикой, исторической геологией, астрофизикой, математической кибернетикой и т. д.

по соображениям персонального уюта и тривиального незнания практики предпочитающим не покидать наезженную колею «старых добрых» классификаций вузовских и ВАКовских специальностей и поэтому весьма агрессивно относящимся к оппонентам, предлагающим новые пути, пока, на наш взгляд, не состоялся. Думается, и в этом разрезе корпоративная конфликтология призвана поддержать пропагандистов идеи поисков аналитической истины, в которой остро нуждается практика, на «стыке» традиционных отраслей научного знания.

На самом деле корпоративная конфликтология, как, повторимся, и корпоративное управление в целом, одновременно опирается на цикл знаний, обретенных и распространяемых некоторыми отраслями и подотраслями экономической теории, не исключая направлений «Менеджмент», «Бизнес-администрирование», «Микроэкономика», а также правоведением, дисциплиной, известной как «Управление организацией», социальной психологией и, наконец, рядом экспертно-прикладных блоков.

Междисциплинарность как базовый методологический вектор общественознания терпеливо ожидает унифицированных интерпретаций. Так, некоторые научные коллективы отдают предпочтение философии эпизодического и планомерного «взаимоинформирования смежников» о достижениях в области социальных отношений, объективно являющейся общей для них. И ведь действительно, нельзя не признать позитива, положим, совместной конференции экономического и географического факультетов уважаемого госуниверситета по теме «NN», в названии которой фигурирует термин «междисциплинарная». Обменялись мнениями, безусловно, информационно и творчески обогатились и... вернулись домой, радушно приветствуемые членами профессиональной гильдии, не сумевшими по той или иной причине внести таким вот образом свой вклад в многосложный процесс взаимоинтеграции знаний.

Еще один в высшей степени интересный методологический подход – научные и научно-педагогические усилия на ниве обеспечения учебного процесса по специальности бакалавриата 37.03.02 «Конфликтология». В стране более 20 вузов, работающих по данной программе. Базовая часть учебного плана студентов этой фазы высшего образования включает общетеоретический блок, отдельные курсы по экономической, политической и юридической конфликтологии, а также философский, психологический, социологический и этнографический учебные модули (курсы). Завершение обучения венчает междисциплинарный экзамен по направлению «Конфликтология».

Полагаем, ключевая методологическая идея авторов этого цикла изысканий и их внедрения в учебный процесс вуза в *принципиальном плане* является весьма удачной. По завершении учебы мы получаем некое «многостаночника» – конфликтолога, на практике, по идее, готового осуществлять *универсальные* профессиональные компетенции, являющиеся плодом *взаимной интеграции* упомянутых выше «традиционных» направлений научного знания избранными составителя базового учебного плана по направлению «Конфликтология». Очевидно, что хрестоматийный «механистический» подход, о котором шла речь выше, в аспекте эффективности (это, как известно, соотношение результата и затрат или ресурсов) явно уступает данному.

В то же время нельзя не обратить внимание на ряд серьезных «но»: основные сомнения всё по тому же критерию эффективности таковы.

Во-первых, не слишком ли широк тематический охват? Существует незримая, но эмпирически хорошо улавливаемая демаркационная линия, отделяющая комбинацию «базовый универсализм плюс углубленная специализация по одному-двум направлениям» от модели «суперуниверсал». Последний на практике часто проигрывает первому. Предположительно, в парадигме,

положенной в основу второй модели, присутствует заявка на то, что бакалавр – «универсальный конфликтолог» в равной степени разберется в причинах, предпосылках и способах урегулирования масштабного военного конфликта и личностных антагонизмах некогда дружной пары – семейного коллектива, члены которого банально утратили взаимный интерес. Универсализм до такой степени – это реально?

Во-вторых (в тесной связи с «во-первых»), не рано ли избрано столь сложное для восприятия учебное направление для молодых людей, в массе своей «не понюхавших пороха» в бизнесе (бакалавриат)?

В-третьих, студенты, возможно, станут носителями означенных универсальных компетенций. А преподаватели? Они «все те же»? «Ортодоксальные» специалисты: «психологи», «юристы», «экономисты», «социологи» и т. д., которых «попросили» развернуть хорошо освоенные ими учебные курсы в определенную сторону? Думается, ответ, скорее, положительный. Нет ли в таком положении дел странного парадокса?

В-четвертых, где будут работать обладатели диплома о ВО с такой специальностью? Интернет оперативно и вполне оптимистично отвечает на данный вопрос: «Идеально для конфликтолога подходят такие должности, как “консультант по микроклимату в коллективе”, “корпоративный директор”, “руководитель миротворческих организаций на международном уровне”». Серьезно? Корпоративный директор – это член совета директоров компании, обычно крупной. И это *гражданско-правовая (корпоративно-правовая) миссия* и соответствующий ей функционал: не трудо-правовая. Две остальные позиции? Допустим. Спрашивается, однако, стандартные штатные расписания организаций с такими экзотическими наименованиями должностей, если они вообще существуют, способны поглощать ежегодно выпускников 23 вузов страны?

Быть может, бакалавры-конфликтологи будут с энтузиазмом приняты в профессио-

нальные цехи медиаторов? Возможно, курс медиации в базовой части учебной программы присутствует. Между тем, и здесь есть некое «но». Как трактовать следующую норму ст. 16 ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»: «...осуществлять деятельность медиаторов на профессиональной основе могут лица, достигшие возраста двадцати пяти лет, имеющие высшее образование и получившие *дополнительное* профессиональное образование по вопросам применения процедуры медиации»? Буквально или в широком контексте?

Как представляется, методология исследований в области корпоративной конфликтологии и последующая интеграция их результатов в учебный процесс подразумевают реализацию следующих взаимосвязанных принципов и целевых векторов:

- отрицание «механистического подхода» в пользу идеи взаимной интеграции «частных дисциплин», круг которых при этом объективно ограничен – задан координатами тематического поля анализа и формирования учебных курсов;

- собственно учебный процесс. Не пытаемся «сразу сделать из детей универсальных солдат конфликтологии», ставим реалистичную задачу: опираясь на имеющиеся у обучающихся знания и опыт (магистратура, аспирантура, бизнес-образование и т. п.), осуществляем их бизнес-управленческую подготовку к возможным форматам обострения экономических интересов участников корпоративно-управленческих отношений;

- междисциплинарные исследования в данной области осуществляют не «творческие коллективы» узких специалистов по экономике и географии, иным «стандартным» направлениям научных исследований, а «специалисты-интеграторы»⁹, в частности располагающие аналитическим ресурсом

⁹ Может быть, именно здесь в перспективе и пригодятся обладатели специальности 37.03.02 «Конфликтология»?

гибкого перенесения центра тяжести анализа с одного аспекта на другой (с экономического на юридический или социально-психологический, а равно наоборот и т. д.) в зависимости от сюжета, фигурантов, остроты, ожидаемых последствий данного конфликта.

Такого рода поисковая идеология, как видится, более приемлема для формирования корпоративной конфликтологии как целостной системы знаний и навыков.

Формирование реалистичных представлений о рисках управления компанией

Классический курс корпоративного управления и в рамках учебной программы бакалавриата, и адресованный будущим магистрам и кандидатам наук, насколько может судить автор, обычно содержит изложение важных теоретических и в определенной мере прикладных представлений о существе и опорных механизмах управления «компанией вообще» (под которой обычно подразумевается аналог российского ПАО), рефреном которого является генеральная установка класса «так должно быть». Отсюда – повествование о трех «мировых» моделях корпоративного управления, независимых директорах, миссии совета директоров, корпоративном секретаре, стандартах корпоративного управления (в том числе о «лучшей практике»), качестве корпоративного управления и его влиянии на стоимость компании, социальной ответственности бизнеса. Все это, несомненно, весьма познавательно. Однако, к сожалению, имеет весьма отдаленное отношение к реалиям отечественной практики корпорирования. Полагаем, исследования различных аспектов корпоративной конфликтологии на базе обобщения отечественного опыта и вслед за тем интеграция в учебный процесс вуза одноименного курса позволяют в значительной мере купировать это недоразумение.

Особо важным в данном отношении представляется сосредоточить усилия ученых и преподавателей на целенаправленных

и энергичных усилиях по избавлению от неких крайностей восприятия корпоративного конфликта, в которые без достаточных на то объективных оснований нередко впадает инвестиционная и управленческая практики.

Первая крайность заключается в нагнетании избыточного трагизма в оценке ближайших и отдаленных перспектив эволюции конфликтной ситуации в компании. Акционерный антагонизм ассоциируется с неизлечимой болезнью корпорации, от которой следует незамедлительно, «пока не поздно» дистанцироваться. Банк направляет исполнительному органу компании формальный или «кулуарный» сигнал о неукротимом желании досрочно получить возврат кредита и прекратить расчетно-кассовое обслуживание. Перспективные топ-менеджеры обращаются к рекрутерам с просьбой найти достойные «запасные аэродромы». Инвесторы погружаются в поиски покупателей доли в капитале (пакета акций). Все это вполне ожидаемо дополнительно нарушает управленческий баланс и способствует гибели конфликтного бизнеса.

В актуальной повестке корпоративной конфликтологии – «дедemonизация» представлений об управленческих конфликтах.

В действительности компания в стадии корпоративного конфликта, в том числе острого и длительного, отнюдь не всегда хрестоматийный «субъект приговора к высшей мере наказания». Конфликтом можно и нужно управлять. Поиски соответствующих инструментов – одна из задач корпоративной конфликтологии. Выжившая корпорация в лице совладельцев (оставшихся после уступки доли одним из фигурантов или всех нашедших компромисс) в существенно большей мере защищена от будущих гипотетических обострений, нежели компании, не оказавшиеся на «корпоративном минном поле». И не только в силу правила «за одного битого...» Весьма вероятно, с помощью специалистов будут мобилизованы упомянутые выше механизмы предотвращения конфликтов. Снижение стоимости доли (акции)

способствует притоку новых инвесторов. Усиливается владельческий контроль за исполнением менеджментом одобренной советом директоров или собранием участников стратегии. Все это – очевидный позитив.

На другом полюсе – сохраняющая изрядную инерционность система взглядов на корпоративное управление как «эдем бизнес-практики» (дескать, главное – «попасть в число избранных, дальше – вечное блаженство»), в котором даже возможное обострение противоречий некоторых совладельцев трактуется исключительно в контексте их (некоторых участников) «личных рисков», ни в коей мере не содержащих угроз иным агентам системы руководства. Ключевым элементом подобных убеждений выступает наивная вера в отсутствие каких-либо вызовов для всех соблюдающих правила корпоративной субординации и «персональной финансовой чистоплотности», подчеркнем, в их интуитивной интерпретации.

Конкретнее. Внешний или внутренний конфликт привлёк внимание правоохранительных органов к недавно одобренным советом директоров сделкам. Не страшно: претензий к рядовым членам совета быть не может, коль скоро сделку инициировал контрольный участник, он же – председатель совета. Генеральный директор получает для исполнения протокол общего собрания акционеров, в котором содержатся решения по вопросам управления активами дочерних компаний. Решения работодателя нельзя не исполнять: этот тезис вроде бы не может быть оставлен без внимания судом, рассматривающим иск о возмещении убытков. Или может? Генеральный директор вручает заместителю или главному бухгалтеру коды доступа в систему «банк – клиент» или факсимиле подписи руководителя. Коллегу поймали на растрате: спрашивается, причем здесь пребывающий в очередном отпуске руководитель?

На практике в приведенных случаях единоличный исполнительный орган все-таки призывает к ответу. Почему?

Корпоративная конфликтология призвана выяснять не только общие вопросы в этом тематическом поле, к примеру теоретические «антиконфликтные» достоинства бизнесов, построенных на высокой концентрации капитала, перед «равноправно-партнерскими» конфигурациями отношений совладения, или «инсайдерских компаний» (один человек или юридическое лицо – контрольный участник и одновременно исполнительный орган хозяйственного общества) перед структурами, где замеченные еще марксистской доктриной миссии управления компанией дистанцированы («капитал-собственность» жестко отделен от «капитала-функции»), но и реальное положение дел в конфликтной сфере исходя из отечественной следственной, административной, судебной и, разумеется, внутрифирменной практики.

Обратимся к иллюстрациям, демонстрирующим феномен несовпадения критериев «здорового смысла» (именно к ним, по нашим наблюдениям, чаще всего прибегают подготовленные отечественной высшей школой менеджеры различных направлений, конструируя различные бизнес-схемы), с одной стороны, и действительных правоприменительных трендов – с другой.

Пример 1. Выводы одной судебной вертикали относительно правовой оценки сделки юридического лица могут не совпадать с оценками другой. Иногда кардинально.

Многие российские корпорации активно используют в качестве направления повышения эффективности использования непрофильных для данной конкретной компании активов несложную конструкцию двухуровневого холдинга. Основное общество оплачивает акции (доли) первой или второй эмиссии дочерней компании указанными активами (чаще всего это недвижимость), сохраняя за собой абсолютный контроль (100%-ное участие в капитале). Материнская компания подбирает для обеспечения операционного руководства подконтрольных структур грамотных топ-менеджеров,

что позволяет исполнительным органам головного звена холдинга сосредоточиться на ключевых вопросах (профильной практике), перестает платить налоги на имущество, получает иные преимущества и т. д.

Конфликтологическая проблема заключается в том, что данная схема «традиционно» не нравится значимым миноритариям основного общества, которые нередко мобилизуют серьезные юридические ресурсы для отстаивания своих прав и интересов, гипотетически нарушенных сделкой с передачей активов «дочкам»: подают иски о признании сделки недействительной, о взыскании предполагаемых убытков с членов органов управления головного звена холдинга, обращаются в правоохранительные органы.

Арбитражные суды обычно каких-либо нарушений в использовании данной конфигурации бизнес-применения соответствующего «непрофиля» не видят¹⁰. Между тем, суд общей юрисдикции, соглашаясь с по-

¹⁰ Фрагменты Определения ВС РФ от 25 октября 2023 г. по делу № А40-158907/2021:

«Годовые отчеты ОАО «В.» за 2019 и 2020 годы подтверждают, что приоритетные направления деятельности общества до и после совершения оспариваемой истцом сделки являются одинаковыми. Согласно представленной информации спорное имущество учитывается на балансе предприятия, поскольку его новый собственник (АО «П.») является 100% дочерним предприятием ОАО «В.»».

«...Оспариваемая сделка не заключалась с целью прекращения деятельности ОАО «В.», либо изменения ее вида в худшую сторону и не оказала негативного влияния». «Указанная сделка не может быть признана сделкой, в совершении которой имеется заинтересованность, учитывая, что заключение оспариваемого договора не причинило ущерба ОАО «В.», а являлось экономически оправданным. Сделка положительным образом повлияла на финансовые показатели, стоимость активов не уменьшилась, а трансформировалась из имущества и имущественные права на акции. Материальные потери отсутствуют, контроль над имуществом сохранен через 100% участие в уставном капитале АО «П.»; деятельность спортивных объектов и объектов социально-бытового назначения не является для ОАО «В.» профильной и предприятие несло бремя содержания имущества при отсутствии доходной части от его эксплуатации».

См. также судебные акты по делу № А40-66177/16.

зицией прокуратуры, напротив, способен усмотреть в ней основания для применения ст. 201 УК РФ и наказать членов органов управления (не всех, некоторых)¹¹.

Пример 2. Руководитель крупной компании с контрольным участием государства не обеспечил должный контроль за исполнением сделки контрагентом. Другую сделку он заключил, не согласовав ее с вышестоящим органом корпоративного управления. Вторая сторона этой сделки также нарушила ее условия. Нехорошо. Как поступит мажоритарий: ограничится должностным наказанием директора (увольнение), попытается взыскать соответствующие убытки в арбитражном суде, попросит правоохранительные органы дать правовую оценку данной ситуации, активирует все инструменты защиты своих интересов?

Используя «интуитивный» критерий, среднестатистический топ-менеджер увидит в данном кейсе если не типичную для бизнеса историю, то, во всяком случае, «известную», формирующую тренд, и, вероятно, согласится с тем, что руководителю надо как-то наказать, возможно, прибегнув к увольнению «по статье» (ТК РФ), или даже предложить ему возместить компании убытки. Применение же норм УК РФ будет с высокой долей вероятности отнесено к избыточному и лишнему оснований инструментарию. Между тем, против генерального директора выдвинуто обвинение в превышении должностных полномочий (ст. 285 УК РФ). Так, сделан вывод о том, что вторая сделка заключена «с целью извлечения выгод и преимуществ в интересах третьих лиц под видом выполнения международной инвестиционной деятельности»¹².

¹¹ См., в частности: Суд приговорил директоров оборонного предприятия «Темп» к условным срокам // РБК. URL: <https://www.rbc.ru/society/19/12/2022/63a05b2c9a79473159e83cbd>

¹² Инвестиции оценят со второй попытки // Коммерсант. 06.09.2022. URL: https://www.kommersant.ru/doc/5547525?utm_source=newspaper&utm_medium=email&utm_campaign=newsletter

Возможна и обратная ситуация. Арбитражный суд отклоняет исковые требования компании возместить убытки, адресованные топ-менеджеру, отбывающему срок лишения свободы по приговору, основанному на ключевых эпизодах иска.

Пример 3. Руководитель среднего звена управления компании завизировал проект договора. Сделка оказалась убыточной. Более того, выяснилось, что исполнительный орган и/или совладелец компании, которые фактически сделку и инициировали, извлекли в ходе ее исполнения коррупционные доходы. Вопрос: руководитель департамента, проставившего визу, будет обвинен следствием?

Философия «здравого смысла», которой добросовестно руководствуется не искушенный в корпоративной конфликтологии, призывающей к анализу реалий, приведет стороннего наблюдателя к заключению о том, что лишение свободы специалиста, который не «увидел в сделке крамолы», но при этом непосредственным участником коррупционной группы не являлся, было бы несправедливым. И в очередной раз ошибется¹³.

В логику здравого предпринимательского смысла не укладываются парадоксы жестко *конкурирующих* оценок судебными актами идентичных или очевидно аналогичных корпоративно-конфликтных эпизодов.

Пример 1. По вполне понятным причинам акционерные компании не ходят делиться с кем-либо, в том числе со своими миноритарными участниками, деликатной информацией о движении средств по банковским счетам. Согласно п. 5 ст. 91 Федерального закона «Об акционерных обществах» документы бухгалтерского учета предоставляют-

ся только по требованию акционера (акционеров), владеющего не менее чем 25% голосующих акций общества. Выписка банка по расчетному счету АО – документ бухучета?

- «...Выписки с банковского счета не относятся к числу документов, которые составляют в ходе бухгалтерского учета /.../. В связи с этим истец мог запросить указанные документы, даже обладая менее 25% голосующих акций, при условии наличия разумной деловой цели в получении соответствующей информации»¹⁴.

- «...Суды отказывают в удовлетворении требований акционеров, владеющих менее 25% голосующих акций, о предоставлении выписок (копий) из банков, отражающих движение денежных средств по расчетным счетам общества. Такой подход судов представляется правомерным, поскольку банковские выписки, содержащие сведения о движении денежных средств по счетам акционерного общества, являются основанием для отражения в бухгалтерском учете общества соответствующих денежных операций, то есть относятся к документам бухгалтерского учета акционерного общества»¹⁵.

- «...Учитывая, что действующим законодательством не предусмотрена обязанность общества «К.» предоставлять своим акционерам оригиналы банковских выписок, заверенные представителем банка, учитывая, что запрашиваемые истцом банковские выписки не являются первичной бухгалтерской документацией по смыслу Закона о бухгалтерском учете, в связи с чем на общество не возлагается обязанность по их хранению, также то, что банковские выписки не составляются обществом и не подписываются руководителем организации и главным бухгалтером, а предоставляются банками и со-

¹³ «...Помимо изначально вмененного мошенничества, в мае 2022 года инкриминировали еще и легализацию денежных средств (ч. 4 ст. 174.1 УК РФ). /.../ Экс-заместитель директора департамента строительства «Р.» М /.../, по некоторым данным, /.../ завизировал перечисление бюджетных средств на счета «М» («Коммерсант», 19 октября 2023 г.).

¹⁴ Определение СКЭС ВС РФ от 3 сентября 2020 г. по делу № А40-144859/2019.

¹⁵ «Обобщение судебной практики по корпоративным спорам о предоставлении информации хозяйственными обществами» (утв. Президиумом ВС РФ 15 ноября 2023 г.).

держат информацию, представляемую кредитными организациями, суд пришел к выводам об отсутствии правовых оснований для удовлетворения заявленных требований»¹⁶.

Пример 2. Совет директоров, действуя строго на коллегиальной основе, одобрил сделку. Сделка принесла значительные убытки компании. Имеется основание наказать (рублем, лишением свободы) *всех* членов совета, не проявивших ожидаемого от них акционерами (участниками) профессионализма в ходе анализа проекта транзакции?

- Всех не накажут (председатель совета коллег «ввел в заблуждение»¹⁷). «...Председатель совета директоров обвиняется в особо крупном мошенничестве /.../». «По версии следствия, /.../ он обеспечил покупку одной из подконтрольных ему компаний по завышенной стоимости здания /.../, которое принадлежало его сыну». «...Пользуясь своим служебным положением, оказав давление на других членов совета директоров компании, с тем, чтобы они согласились на сделку /.../». «...Умышленно использовал свои служебные полномочия для того, чтобы *продавить через совет директоров заведомо невыгодную для компании сделку*»¹⁸.

- Накажут всех (не голосовавших «против»). Компания взыскала с членов совета внушительные убытки (солидарно 737 260 960 рублей). Истца поддержали суды всех инстанций¹⁹. «Разрешая спор, суды /.../ исходили из подтвержденности материалами дела оснований для наступления *солидарной ответственности членов совета директоров, одобрявших заведомо убыточную сделку* (договор уступки права требования (цессии)) по приобретению хо-

зяйственным обществом дебиторской задолженности фактически неплатежеспособного должника, в виде обязанности ответчиков возместить соответствующие убытки, составляющие сумму денежных средств, полученных цедентом от хозяйственного общества в счет оплаты цены договора цессии, учитывая при этом реальное наличие негативных последствий (причинения убытков хозяйственному обществу) в результате исполнения сделки. Обстоятельств, позволяющих считать сделку (договор уступки права требования (цессии)) экономически оправданной, судами не установлено».

Некоторые коллеги с сомнением относятся к призывам автора исследовать такого рода экстравагантные истории в контексте постановки задач именно корпоративной конфликтологии. Они исходят из того, что их проблемное содержание носит исключительно юридический характер (применение конструкции преюдиции, несовпадение миссий судов общей юрисдикции и судов арбитражных, выявление меры творчества составов судов в ходе мобилизации института судебного усмотрения и т. п.). Поэтому, считают они, природу данных парадоксов должна изучать правовая конфликтология.

Автор с коллегами не согласен. Юридический компонент корпоративной конфликтологии, безусловно, важен. Однако тот же «профилактический фарватер» анализа таких кейсов значительно более мультипредметен. Так, по нашей прочной убежденности, обобщение как теоретической, так и прикладной направленности по каждому из конфликтных эпизодов, вписывающемуся в некую актуальную тенденцию в сфере реальной предпринимательской (управленческой) практики, поглощает относимую проблематику кадровой, распределительной, антикоррупционной, информационной и корпоративно-этической политики компании, постановки системы внутрифирменных коммуникаций, в том числе в подсистеме отношений «собственник – топ-менеджмент» и «мажоритарий – миноритарии», реформирования

¹⁶ Решения Арбитражного суда Свердловской области от 18 февраля 2021 г. по делу № А60-58138/2020.

¹⁷ Подобнее см. [8, 9].

¹⁸ Здание оказалось золотым // Коммерсант. 24.03.2022. URL: https://www.kommersant.ru/doc/5271457?utm_source=newspaper&utm_medium=email&utm_campaign=newsletter

¹⁹ Цит. по: Определение ВС РФ от 9 января 2023 г.

регуляторной базы компании и холдинга в целом, личностные аспекты развития антагонизма и многое другое из тематических блоков «экономика», «инвестиционная практика», «менеджмент», «организация управления» и «социальная психология».

Заключение

Творческий путь сторонников развития и популяризации корпоративной конфликтологии не будет усыпан лепестками роз. Придется иметь дело главным образом с их шипами. Кратко отметим лишь три взаимосвязанных повода для такого пессимистического прогноза.

1. Настороженное отношение²⁰ некоторых уважаемых представителей «традиционных» отраслей конфликтологии (экономика, психология, социология, политология, педагогика, философия, искусствоведение, социобиология, исторические науки, математика, юриспруденция, военные науки, этнография и др.), а равно адептов «универсальной конфликтологии» к тезису о существовании у корпоративной конфликтологии автономного (собственного) объекта, предмета и метода исследования.

2. Усиливающаяся и вряд ли конструктивная критика гипотезы прикладной актуальности корпоративной конфликтологии со стороны коллег, неистово продолжающих пропагандировать «высокие стандарты» («лучшую практику») руководства компаниями, по существу являющуюся сомнительной рекламой пресловутых регуляторных достижений «коллективного Запада».

3. Тягостные ощущения усиления тренда на централизацию финансирования и организационную поддержку новых направлений научных и научно-прикладных исследований, по крайней мере в ключевом секторе экономики, оставляющего соответствующие шансы на обретение искомого импульса лишь деятелям из касты «секторально избранных». Собственно, и ожидаемые (на наш взгляд, вполне реалистичные) позитивные прикладные эффекты развития корпоративной конфликтологии вряд ли будут замечены широкими массами научной и экспертной общественности без поддержки крупных отечественных компаний.

Разумеется, разного рода трудности ни в коем случае не должны отвращать энтузиастов корпоративной конфликтологии от усилий по достижению намеченных целей.

Список литературы

1. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология: учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2019. – 560 с.
2. Намдан С. С., Мельникова Т. В. К вопросу о понятии современного корпоративного конфликта // Вестник Тувинского государственного университета. Социальные и гуманитарные науки. 2016. № 1. С. 109–113.
3. Юридическая конфликтология / под ред. В. Н. Кудрявцева. – М.: Юридическое издательство «Норма», 1995. – 316 с.
4. Хохлов А. С. Конфликтология. История. Теория. Практика: учебное пособие. – Самара, 2014. – 312 с.
5. Осипенко О. В. Корпоративный контроль: в 2 т. – М.: Изд-во Статут, 2013–2014.
6. Осипенко О. В. Актуальные проблемы системного применения инструментов корпоративного управления и акционерного права. – М.: Статут, 2018. – 448 с.
7. Осипенко О. В. Новые схемы инвестиционных альянсов // Современная конкуренция. 2021. Т. 15. № 2. С. 72–76. DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-2-72-76.
8. Осипенко О. В. Информационные права акционеров: новеллы корпоративного законодательства // Имущественные отношения в Российской Федерации. 2018. № 2 (197). С. 82–89.
9. Осипенко О. В. Институт введения в заблуждение участника корпоративно-управленческих отношений [Электронный ресурс] // Акционерное общество. Вопросы корпоративного управления. 2022. № 12. С. 64–70. URL: <https://ao-journal.ru/institut-vvedeniya-v-zabluzhdenie-uchastnika-korporativno-upravlencheskikh-otnosheniy-chast-1> (дата обращения: 20.12.2023).

²⁰ Максимально деликатная формулировка.

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 02.11.2023, рассмотрена 15.11.2023, принята 28.11.2023

References

1. Antsupov A. Ya., Shipilov A. I. *Konfliktologiya: uchebnik dlya vuzov* [Conflictology: a textbook for universities]. St. Petersburg, Piter Publ., 2019, 560 p.
2. Namdan S. S., Melnikova T. N. On the concept of corporate conflicts. *Vestnik Tuvinskogo gosudarstvennogo universiteta. Sotsial'nye igumanitarnye nauki*=Bulletin of Tuva State University. Social and Human Sciences, 2016, no.1, pp.109-113 (in Russian).
3. *Yuridicheskaya konfliktologiya* [Legal conflictology]. Ed. by V. N. Kudryavtseva. Moscow, Norma Publ., 1995, 316 p.
4. Khokhlov A. S. *Konfliktologiya. Istoriya. Teoriya. Praktika: uchebnoe posobie* [Conflictology. History. Theory. Practice: study guide]. Samara, 2014, 312 p.
5. Osipenko O. V. *Korporativnyi kontrol': v 2 t.* [Corporate control: in 2 parts]. Moscow, Statut Publ., 2013-2014.
6. 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.
7. Osipenko O. New schemes of investment alliances. *Sovremennaya konkurentsia*=Journal of Modern Competition, 2021, vol.15, no.2, pp.72-76 (in Russian). DOI: 10.37791/2687-0657-2021-15-2-72-76.
8. Osipenko O. V. Information rights of shareholders: novelties of corporate legislation. *Imushchestvennye otnosheniya v Rossijskoj Federacii*=Property Relations in the Russian Federation, 2018, no.2(197), pp.82-89 (in Russian).
9. Osipenko O. V. *Institut vvedeniya v zabluzhdeniye uchastnika korporativno-upravlencheskikh otnosheniy* [Institute of misleading a participant in corporate-managerial relations]. *Aktsionernoye obshchestvo. Voprosy korporativnogo upravleniya*, 2022, no.12, pp.64-70. Available at: <https://ao-journal.ru/institut-vvedeniya-v-zabluzhdeniye-uchastnika-korporativno-upravlencheskikh-otnosheniy-chast-1> (accessed 20.12.2023).

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 02.11.2023, reviewed 15.11.2023, accepted 28.11.2023