

ВВЕДЕНИЕ

Поиски места корпоративной конфликтологии в системе конфликтологических наук в ее современном облике, наблюдаемом представителями российского сегмента гуманитарных знаний, приводят к неожиданному и, в общем, несколько обескураживающему итогу: актуальность проблематики, связанной с феноменом разногласий и антагонизмов между субъектами отношений собственности и руководством различных корпоративных структур, похоже, попросту осталась незамеченной.

Справедливости ради следует признать, что конфликтология — юная отрасль знаний. Первые прорывы в этой области состоялись, как справедливо отмечают авторы авторитетных отечественных учебников по конфликтологии, в начале 90-х годов прошлого века. Почему именно в этот период, объяснить, думается, несложно.

Во-первых, в совокупности иных, слишком хорошо известных революционных потрясений в стране именно 30 лет назад подвергся энергичному демонтажу и приснопамятный канон относительно генетической бесконфликтности общественных отношений в стране, плакатно стремившейся семь десятилетий к социальной гармонии вообще и классовой гармонии в частности. Так, «вдруг выяснилось», что ощутимыми и даже критичными во всех мыслимых аспектах могут оказаться не только межличностные и международные конфликты (их существование признавалось и до 1990 г.), но и другие социальные явления конфликтной природы.

Во-вторых, именно тогда, в 1990-е, состоялся подлинный прорыв в сфере «вербальной демократии»: оказалось разрешенным говорить и писать едва ли не обо всем. Причем не только о недавнем прошлом, но и о настоящем. Вполне логичным и ожидаемым стало то, что пороки институционального и социопсихологического обустройства «нового мира» — довольно бессистемно реанимируемого так называемыми реформаторами капитализма, от семейных коллективов до разного рода государственных конструкций, также, конечно, оказались в фокусе внимания ученых. В их числе — явления, в недрах которых обнаружались доведенные до состояния *прямых боестолкновений* разного рода социальные интересы.

В-третьих, тогда же оказались широко открытыми шлюзы гуманитарного и профессионального сотрудничества ученых и педагогов нашей страны с западными коллегами — сотрудничества,

обнаружившего в своде иных мотивов и векторов значительную прочность и доктринальную сбалансированность европейских и североамериканских традиций исследований в сфере конфликтологии. Оставаться в стороне от мейнстрима стало просто неприличным, а программная установка и корреспондирующая с ней мода на радикальное «импортозамещение» в те годы всего лишь терпеливо ждали своего часа.

За три десятилетия прежде всего российскими социологами и психологами проделана колоссальная работа. Отечественная конфликтология, вне всяких сомнений, состоялась: наука определилась с объектом, предметом, доктринальными подходами и методологией, «выдав на-гора» сотни в высшей степени интересных статей, монографических исследований, диссертаций и учебных пособий. При этом весьма отраднo и то, что прикладные обобщения в этой области мощно поддержали усилия коллег-теоретиков, предложив практикам, представляющим в том числе сферы медиации и конструирования технологий ранней профилактики конфликтов различной природы, солидные своды экспертных наблюдений и рекомендаций.

Одним из итогов данного творческого союза стало устоявшееся нынче представление о системе *отраслей конфликтологии*, включающей 11 областей: психологию, социологию, политологию, педагогику, философию, искусствоведение, социобиологию, исторические науки, математику, юриспруденцию и военные науки¹. Корпоративная конфликтология в этом перечне частных дисциплин, как уже отмечалось, отсутствует.

Злободневность регулирования доведенных до явного противоборства сторон разногласий субъектов управления корпораций разного рода, прежде всего в сфере бизнеса, никто под сомнение не ставит. Так, вряд ли найдутся хотя бы фрагментарно общающиеся со СМИ граждане, не читавшие или не слышавшие о «громких» партнерских конфликтах и рейдерских захватах компаний. И при этом о корпоративной конфликтологии как самостоятельной отрасли научных и прикладных исследований почему-то до сих пор не заявлялось, по крайней мере громко. Парадокс?

Попробуем разобраться.

Автору настоящих строк приходилось сталкиваться с кулуарным мнением о том, что проблематика корпоративной конфликтологии

¹ См., в частности: *Ануцов А.Я., Шпилов А.И.* Конфликтология. М.: Юнити, 2000. С. 7.

поглощается юридической конфликтологией¹. Иными словами, корпоративный конфликт, по мнению некоторых коллег, — частный случай конфликта правового. Чтобы понять, верно ли это, обратимся к некоторым определениям, изложенным и обоснованным в юридической литературе.

Позиция авторов весьма авторитетного и часто цитируемого российскими конфликтологами издания «Юридическая конфликтология»²: «Многие элементы самых разных конфликтов имеют прямое отношение к правовым нормам и институтам. Какой же конфликт следует назвать юридическим?»

Так как вопрос стоит о названии, еще не устоявшемся в литературе, мы вольны выбрать и обсудить ту или иную терминологию. Практически дело сводится к следующей альтернативе: либо все элементы конфликта (мотивация, участники, объекты и др.) должны иметь юридическую характеристику для того, чтобы конфликт в целом был признан юридическим, либо для этого достаточно, чтобы правовыми признаками обладал хотя бы один его элемент.

Мы склоняемся к последнему решению и полагаем, что *юридическим конфликтом следует признать любой конфликт, в котором спор так или иначе связан с правовыми отношениями сторон (их юридически значимыми действиями или состояниями) и, следовательно, субъекты, либо мотивация их поведения, либо объект конфликта обладают правовыми признаками, а конфликт влечет юридические последствия*³.

«Если же исходить из способов предупреждения, разрешения или прекращения конфликтов, то *почти каждый из них можно назвать юридическим, ибо не бывает, по-видимому, такого случая, когда нельзя было бы с помощью юридических норм и институтов вмешаться в развитие тех или иных событий* (возможно, редким исключением был бы когнитивный конфликт). Иначе говоря, можно утверждать, что *не каждый конфликт юридический, но практически каждый может завершиться той или иной юридической процедурой*»⁴.

¹ Впрочем, не только кулуарным. Вот вполне четкая точка зрения, изложенная в научной публикации: «Корпоративный конфликт — это противоречие между сторонами корпоративного правоотношения» (Намдан С.С., Мельникова Т.Н. К вопросу о понятии корпоративного конфликта // Вестник Тувинского ун-та. Социологические и гуманитарные науки. 2016. Цит. по интернет-источнику: cyberleninka.ru).

² См.: Юридическая конфликтология / Под ред. В.Н. Кудрявцева. М.: Норма, 1995.

³ Там же. С. 9.

⁴ Там же. С. 9–10.

«В юридическом конфликте можно выделить *две группы субъектов: физические и юридические лица.*

Если речь идет о противоборстве юридических лиц, то конфликт обязательно приобретает юридический характер, потому что между этими субъектами складываются (или уже существуют) правовые отношения, да и разрешить такой конфликт, скорее всего, можно лишь юридическим путем.

Более разнообразной может быть ситуация, когда конфликт разворачивается между физическими лицами (одиночками, группами людей, толпой и др.). Физические лица, будучи гражданами, обычно являются субъектами определенных правоотношений. Это налагает заметный отпечаток на их поведение в конфликте. Участник конфликта, состоящий в тех или иных правовых отношениях, *должен соизмерять свое поведение с существующими нормами права*, помнить, что определенное развитие событий может стать небезразличным для «блюстителей порядка» — правоохранительных органов, а следовательно, и для самих участников происходящего. Субъект конфликта вполне *может впоследствии стать* участником гражданского, административного или уголовного процесса в качестве истца, ответчика, потерпевшего, обвиняемого или свидетеля. Такая перспектива грозит многим субъектам конфликтов»¹.

Выделенные нами выше курсивом позиции, как представляется, можно считать содержащими критериальные оценки. Коль скоро это предположение верно, обращение к эмпирике — кейсам, трендам и разного рода частным рубрикам корпоративной конфликтности, фиксируемой практикой, в том числе правовой, позволяет сделать вывод о том, что «дошедшие» до судебных и административных разбирательств, а равно следственной практики в широком смысле этого последнего понятия корпоративные конфликты, безусловно, следует рассматривать как класс явлений, изучаемых юридической конфликтологией. В этом сегменте гипотеза о категориальном «поглощении» вполне реалистична.

Однако, находясь на том же эмпирическом уровне восприятия феномена корпоративного конфликта, во всяком случае отечественного, отринув романтические предположения о «возможности» зарождения, эволюции и разрешения всех без исключения управленческих конфликтов, так сказать, в цивилизованной плоскости, мы вынуждены констатировать, что далеко не все антагонизмы в сфере общего, пре-

¹ Юридическая конфликтология / Под ред. В.Н. Кудрявцева. С. 12.

жде всего стратегического, управления компаниями и иными корпоративными образованиями отвечают квалифицирующим элементам формулы «либо субъекты (строго: физическое или юридические лица) – либо мотивация – либо объект конфликта – либо юридические последствия = обладают правовыми признаками».

Так, серьезными экспертами признано, что от трети до половины отечественной экономики (цифры варьируют в зависимости от авторства и методик) располагается в области теневого, т.е. как минимум легально не учтенного и таким же образом организованного, хозяйствования. Имеются ли основания полагать, что масштабы теневого корпоративного управления – управления в первую очередь разного рода предпринимательскими структурами – иные?

Вполне очевидно, что в этом секторе управленческой практики:

1) действуют субъекты, которые, формально рассуждая, хоть и относятся к физическим лицам (хотя ими являются все родившиеся), но обретают *мотивационную общность* в контексте формирования и продвижения значимых управленческих решений, становящихся со временем почвой того или иного конкретного конфликта, отнюдь не как правообладатели, законно функционирующие в гражданском обороте «своей волей и в своем интересе», а как носители своего рода *группового руководящего интереса* (чиновники, члены ОПГ, архитекторы и фрагментарные выражения «корпоративных вуалей» и т.д.);

2) могут воспользоваться формальными, легальными институтами (авторы монографии «Юридическая конфликтология» правы: да, *могут*), однако чаще предпочитают им некие альтернативные, «андеграундные» правила, для которых юридические правила являются лишь неким прикрытием;

3) участники корпоративных «боестолкновений», *находясь в фарватере своей «субкультуры»*, умудряются доводить соответствующие конфликты до логичных (с их точки зрения) фаз, которые мы не можем отнести к роду «правовых последствий».

Поисков истины ради необходимо признать и тот факт (опять-таки эмпирически легко «уловимый»), что в сегменте внешне легального корпоративного управления «групповой интерес» доминирует над критериальной правовой альтернативой («либо юридические лица, либо физические лица»). Полагаем, таковыми, в частности, являются различные жесткие противостояния мажоритариев и миноритариев отечественных компаний.

Как представляется, нельзя признать обоснованной еще одну методологическую гипотезу о «поглощении», а именно поглощении так

называемой *организационно-управленческой конфликтологией* конфликтологии корпоративной.

Так, по мнению А.С. Хохлова, «организационно-управленческий конфликт — это конфликт между членами управляющей организации, руководителями и исполнителями, образующимися в их составе первичными группами, между различными подразделениями в данной системе управления по поводу целей, методов и средств управленческой и организационной деятельности, а также ее результатов и социальных последствий»¹. Отметив, на наш взгляд, не вполне четкую демаркационную линию между понятиями «руководители», с одной стороны, и «члены управляющей организации» — с другой, равно как и загадочность последнего словосочетания в целом, признаем резонность предложенной дефиниции, по сути, относящей феномен «организационно-управленческий конфликт» к тематическому полю «теория и практика управления организацией».

Однако «корпоративное управление» не есть «управление организацией». Первое, как хорошо известно, апеллирует прежде всего к идее (а для многих практиков — аксиоме) значимости и первичности отношений собственности в сфере бизнеса, доминирования стратегии управления компанией и группами компаний над текущим управлением, примата отношений между совладельцами компаний во всем разнообразии их интересов над отношениями «исполнителей» — топ-менеджмента и сотрудников компаний в целом, озабоченных главным образом операционной практикой. В спектре интересов второго (управления организацией), как мы себе это представляем, — *организационно-технический* инструментарий *реализации* судьбоносных решений органов управления компании ее персоналом, трансформации долго- и среднесрочного видения развития бизнеса в *краткосрочные акты и транзакции*, инвестиционной, кадровой, информационной и собственно воспроизводственной политики — в конкретные *алгоритмы и бизнес-модели*.

В это связи, думается, можно и нужно исходить из того, что корпоративная конфликтология и конфликтология организационная имеют некие зоны тематического пересечения (например, обе отрасли знаний и навыков «обязаны» исследовать деятельность исполнительных органов компаний), однако большая часть их объектного состава — специфична.

По нашему прочному убеждению, корпоративная конфликтология не относится в чистом виде ни к одной из признанных («хрестоматий-

¹ Хохлов А.С. Конфликтология: история, теория, практика. Самара, 2014. С. 194.

ных») областей знаний и умений, являясь областью интегрированного интереса теории и практики корпоративного управления и юриспруденции (прежде всего именно этих сфер осмысления социального устройства мира), а также экономики, социологии, психологии и ряда других «традиционных дисциплин».

Наряду с отмеченным выше очевидная для автора междисциплинарность корпоративной конфликтологии – причина незаслуженной «рассеянности» классиков общей теории конфликтологии, исторически и генетически представляющих, как правило, одну из 11 названных ранее отраслей.

Мы «обозреваем» в литературе и преподаем то, чему нас самих когда-то учили. Либо то, что представляется злободневным чиновникам из профильных министерств, курирующим науку и высшее образование. Или же, наконец, то, что нам интересно в рамках так или иначе освоенной и «традиционно понимаемой» специальности. Все это в части или в целом не всегда совпадает с потребностями реальной практики управления компанией. Практика же по своим имманентным запросам, объективно всегда комплексна, междисциплинарна. Иной подход формировал бы почву для серьезных провалов в том или ином секторе профилактики рисков бизнеса.

О жанре книги. Автор определяет его так – экспертная монография.

Это означает, во-первых, признание наиболее логичным и даже желанным (для автора), что адресатом издания является практик, эксперт. Конкретнее – правоприменитель, корпоративный, и не только. Совладелец компании в том или ином его формализованном облике, член органа управления. Топ-менеджер и ведущий специалист в «профильной» отрасли. Корпоративный секретарь. Разработчик внутрифирменных правил руководства хозяйственным обществом или холдингом в целом – «домашний» или внешний консалтер.

Конечно, *мотивы «чистой науки»*, теории, методологии, доктрины не должны быть проигнорированы – и не будут. Поэтому определениям, классификациям, полемике, иным приемам «раскладывания по полочкам» уделяется должное внимание, однако, с учетом отмеченного выше, во вторую очередь. Философия «научная новизна любой ценой», в том числе посредством «терминологической магии» и эпатажа, – все это не относится к данной книге. Во-вторых, за 40 лет экспертной и научно-педагогической деятельности автор, начинавший с беспредельной влюбленности в упомянутую «чистую науку», пришел к выводу о безупречности тезиса относительно приоритета практики в ее диалектическом единстве с теорией. В этой связи в книге содер-

жится довольно много обращений к живой эмпирике. Это не только поучительные судебные акты (цитат источников данного класса очень много, что сделано сознательно), но и обобщения в той или иной мере, сделанные в ходе консультационной практики. Так, показалось органичным использование разного рода «врезок».

В-третьих, стиль и лексика — автор очень старался, чтобы они были построже, почеканнее. Между тем некоторые вещи без обращения к научной (экспертной) публицистике не поддаются адекватному описанию. В конце концов, наши западные коллеги в этом плане не очень изощряются, по-видимому, руководствуясь резонансом «главное, чтобы читатель понял, о чем вообще идет речь».

И еще одно в той же связи — «эзоповы речи». Как же без них в любой отрасли конфликтологии? Стало быть, уважаемому читателю пригодится умение читать за строкой.

В-четвертых, в мире социально-экономических конфликтов главное действующее лицо — отнюдь не профессионал в области ведения соответствующих баталий и даже не государство как ожидаемый или состоявшийся арбитр на этом поле брани, а правила, по которым идет «сеча», установления и алгоритмы, известные в определенных кругах как «институты». Восприятие социальной действительности через призму «правил игры», писанных или неформальных, в их сложном переплетении — величайшее достижение науки и практики. Если бы этой книгой таковую традицию нам хотя бы в малой степени удалось поддержать...

Раздел I

КОРПОРАТИВНЫЕ КОНФЛИКТЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

ГЛАВА 1. Феномен корпоративного конфликта: понятие, объект, субъекты, интересы, позиции, разногласия, антагонизмы

Корпоративный конфликт как феномен особого рода оказался в фокусе внимания российских специалистов в конце прошлого – начале текущего века. Потребность обобщить опыт, накопленный после нервозного старта рыночной экономики страны, с его инвестиционными тендерами и ваучерными аукционами, лихорадочной сменой контроля над компаниями, рейдерскими захватами, жесткими противостояниями банкиров и иных олигархов, а равно трудовых коллективов и адептов схем «директорских приватизаций» заводов, фабрик, совхозов, пароходств, издательств и т.д., энергично материализовалась в публикациях и конференциях. 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. 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 выяснению существа, форм и способов купирования акционерных антагонизмов присоединились и ученые.

К настоящему времени мы имеем впечатляющий ряд различных интерпретаций содержания корпоративного конфликта. Принимая во внимание специфический жанр настоящего исследования¹, обозреть его в полном объеме вряд ли имеет смысл. Привлечем внимание уважаемого читателя к некоторым позициям, представляющимся нам наиболее любопытными.

¹ См. наши комментарии в предисловии.

Позиция 1. Российский Кодекс корпоративного поведения¹: «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 соответствии 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»³.

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»⁴.

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

Предпринимем попытку обобщения.

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

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

² Здесь и далее по тексту курсив автора.

³ <https://lawyerlife.ru/korporativnoe-pravo/prosto-kratko-i-ponyatno-o-korporativnykh-konfliktax.html> (интернет-ссылка: «Просто, кратко и понятно о корпоративных конфликтах» (lawyerlife.ru)).

⁴ Корпоративные конфликты. Причины их возникновения и способы преодоления: Монография / Под ред. А.С. Семенова и Ю.С. Сизова. М.: УРСС, 2002. С. 11.

⁵ Корпоративные конфликты в современной России и за рубежом. М.: ЦЭФИР ЭЭШ, 2011. С. 5.

- а) разногласия (три точки зрения из четырех);
- б) спор (две точки зрения из четырех);
- в) противостояние (одна точка зрения из четырех).

Существенный элемент дефиниции: субъектный срез феномена (кто участник «противостояния», «спора», «разногласия»). Непосредственными фигурантами (субъектами) корпоративного конфликта, как полагают коллеги, выступают:

- а) акционеры, участники общества (четыре точки зрения из четырех);
- б) менеджмент (три точки зрения из четырех);
- в) потенциальные инвесторы, в том числе «поглотители» (три точки зрения из четырех);
- г) орган общества, в том числе совет директоров (две точки зрения из четырех);
- д) общество (две точки зрения из четырех);
- е) члены совета директоров (одна точка зрения из четырех).

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

- а) данный акцент не имеет квалифицирующего значения, в контексте: не важно, какие отношения, «отношения вообще» (три точки зрения из четырех);
- б) это важно, а именно права участия, в контексте: права акционера, участника (одна точка зрения из четырех).

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 (две точки зрения из четырех);
- б) затронуты интересы акционеров и общества (одна точка зрения из четырех);
- в) это важно, а именно констатируем следующие последствия (в контексте: возможные последствия): или нарушения норм, или иск (иски), или существенное изменение состава акционеров (одна точка зрения из четырех).

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