



УДК 34.096

КОРПОРАТИВНЫЕ КОНФЛИКТЫ: ПРИЧИНЫ, СПОСОБЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ

Косрыкин Александр Павлович

студент

Кузьмина Мария Вячеславовна

кандидат юридических наук, доцент кафедры теоретико-правовых и исторических наук

Оренбургский институт (филиал) ФГАОУ ВО «Московский государственный

юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)»

Россия, г. Оренбург

Аннотация. В статье исследованы причины, способы предотвращения и разрешения корпоративных конфликтов в российских хозяйственных обществах. Выявлены объективные и субъективные факторы возникновения конфликтов, включая недостатки законодательного регулирования, несовершенство корпоративного управления, экономические и информационные факторы. Рассмотрены механизмы предотвращения: корпоративные договоры, совершенствование уставных документов, прозрачность деятельности, цифровизация процедур. Проанализированы судебные и внесудебные способы разрешения — медиация, арбитражное разбирательство, переговоры. Сделан вывод о необходимости комплексного подхода, объединяющего предотвращение, досудебное урегулирование и судебный контроль.

Ключевые слова: корпоративный конфликт, корпоративное управление, корпоративный договор, медиация, арбитражное разбирательство, защита корпоративных прав, предотвращение конфликтов, разрешение споров, хозяйственное общество.

CORPORATE CONFLICTS: CAUSES, WAYS OF PREVENTION AND RESOLUTION

Kostykin Alexander Pavlovich

student

Kuzmina Mariya Vyacheslavovna

Candidate of Legal Sciences, Associate Professor of Theoretical-Legal and Historical Sciences,

Orenburg Institute (branch) of the O. E. Kutafin MSLA, Orenburg

Abstract. the article examines the causes, methods of prevention and resolution of corporate conflicts in Russian business entities. Objective and subjective factors of conflict occurrence have been identified, including deficiencies in legislative regulation, imperfect corporate governance, economic and informational factors. Prevention mechanisms are considered: corporate contracts, improvement of

statutory documents, transparency of activities, digitalization of procedures. Judicial and non—judicial methods of resolution are analyzed - mediation, arbitration, negotiations. The conclusion is made about the need for an integrated approach combining prevention, pre-trial settlement and judicial control.

Keywords: corporate conflict, corporate governance, corporate contract, mediation, arbitration, protection of corporate rights, conflict prevention, dispute resolution, business society.

Актуальность исследования обусловлена тем, что в условиях усложнения экономических отношений и роста конкуренции корпоративные конфликты становятся одним из наиболее распространённых видов деловых споров, оказывающих существенное влияние на устойчивое развитие российских компаний. По данным арбитражных судов, доля корпоративных споров в общем массиве рассматриваемых дел остаётся значительной, а их экономические последствия зачастую затрагивают не только интересы участников хозяйственных отношений, но и стабильность отдельных отраслей экономики [6, с 45-52].

В современной юридической науке под корпоративным конфликтом понимается столкновение противоположных интересов участников корпоративных отношений, возникающее в процессе создания, управления, реорганизации или ликвидации хозяйственного общества [5, с 18-25]. При этом корпоративные конфликты отличаются от иных видов споров специфическим субъектным составом, сложностью правовой квалификации и необходимостью привлечения специальных механизмов разрешения, учитывающих специфику корпоративных правоотношений [8, с 12-18].

Степень разработанности проблемы в отечественной и зарубежной литературе характеризуется наличием значительного числа исследований, посвящённых отдельным аспектам корпоративных конфликтов. Так, в работах С.В. Саркисяна, И.В. Ершова, А.И. Муранова рассматриваются теоретические основы корпоративного управления и механизмы защиты корпоративных прав [9, с 33-41]. Вопросам альтернативного урегулирования корпоративных споров посвящены исследования С.В. Харитонova, А.Г. Лисицына, Д.В. Муратова [11, с 22-30]. Вместе с тем комплексный анализ причин возникновения корпоративных конфликтов, система их классификации, а также совокупность способов предотвращения и разрешения, включающая как судебные, так и внесудебные механизмы, требуют дальнейшего научного осмысления.

Корпоративный конфликт — столкновение противоположных интересов участников хозяйственного общества, возникающее в сфере управления, распределения прибыли или защиты корпоративных прав [6, с 45-52]. В отличие от иных споров, он непосредственно связан с осуществлением прав в рамках корпоративной структуры и затрагивает вопросы управления, стратегии развития и защиты прав участников [8, 12-18]. По субъектному составу различают

конфликты между участниками, между участниками и органами управления, а также между самими органами управления. По характеру нарушаемых прав выделяют споры о взыскании убытков, признании сделок недействительными, о выплате дивидендов, о правомерности решений общих собраний [7, 45-53].

Причины корпоративных конфликтов многообразны. К объективным относятся недостатки законодательного регулирования и противоречивость судебной практики. Субъективные причины связаны со стремлением участников к максимизации собственных интересов, недостаточной компетентностью в вопросах корпоративного управления, а также нарушением процедуры созыва и проведения общих собраний. Ключевой причиной является несовершенство корпоративного управления: отсутствие эффективных механизмов контроля, недостаточная прозрачность принятия решений, отсутствие системы управления рисками [9, 33-41]. Экономические факторы включают неравномерное распределение прибыли, невыплату дивидендов, реорганизацию общества в невыгодной для отдельных участников форме. Информационная асимметрия и личностные разногласия также провоцируют конфликты, особенно в компаниях, где отношения строятся на личном доверии, а не на формализованных процедурах [12, 67-74].

Предотвращение корпоративных конфликтов строится на формировании эффективной модели корпоративного управления с чётким разграничением полномочий и механизмами ответственности. Важнейшим инструментом выступает корпоративный договор, позволяющий заранее урегулировать порядок голосования, обязательства по согласованию решений, ограничения на отчуждение долей и механизмы разрешения споров [4, 8-16]. Совершенствование устава общества, введение должности корпоративного секретаря, обеспечение прозрачности деятельности и регулярное раскрытие информации снижают конфликтность [12, 67-74]. Цифровизация корпоративных процедур — электронное голосование, блокчейн-технологии, цифровые реестры — повышает достоверность решений, хотя порождает новые правовые вопросы.

Разрешение корпоративных конфликтов осуществляется судебными и внесудебными механизмами. Судебное разрешение отнесено к компетенции арбитражных судов и характеризуется необходимостью комплексной правовой квалификации спорных отношений. Однако оно сопряжено с продолжительностью, высокими издержками, публичностью и формализмом, наносящим ущерб деловой репутации. Внесудебные механизмы включают медиацию — процедуру с участием независимого посредника, обеспечивающую конфиденциальность, сохранение деловых отношений и гибкость решений. Медиация ограничена добровольностью и неприменима при наличии публичного интереса [10, 55-63]. Арбитражное разбирательство обеспечивает конфиденциальность, оперативность и возможность

избрать специализированных арбитров, но в российской системе ограничено по ряду категорий корпоративных дел. Иные внесудебные процедуры — переговоры, консилиация, институт корпоративного омбудсмана — эффективны на ранних стадиях конфликта. Зарубежный опыт свидетельствует о тенденции к многоуровневым системам разрешения споров с обязательными досудебными процедурами. Современная тенденция — создание интегрированных систем, сочетающих предотвращение, досудебное урегулирование и судебный контроль для баланса интересов участников и публичного порядка [6, 45-52].

Проведённое исследование позволяет сделать вывод о том, что корпоративные конфликты представляют собой сложное многоаспектное явление, обусловленное как объективными факторами — недостатками законодательного регулирования и противоречивостью судебной практики, так и субъективными — стремлением участников к максимизации собственных интересов, несовершенством корпоративного управления и личностными разногласиями. Ключевым выводом работы является утверждение о необходимости комплексного подхода к разрешению корпоративных конфликтов, объединяющего элементы предотвращения, досудебного урегулирования и судебного контроля, что обеспечивает баланс между интересами участников, обществом и публичным порядком [5, 18-25].

В сфере предотвращения корпоративных конфликтов определяющее значение имеет формирование эффективной модели корпоративного управления, использование корпоративных договоров, совершенствование уставных документов, обеспечение прозрачности деятельности общества и развитие корпоративной культуры. Цифровизация корпоративных процедур открывает новые возможности для повышения достоверности и снижения конфликтности, однако требует адекватного правового регулирования возникающих при этом отношений [10, 55-63].

В сфере разрешения корпоративных споров судебное производство остаётся основным, но не единственным механизмом; развитие медиации и арбитражного разбирательства способствует диверсификации способов защиты нарушенных корпоративных прав. При этом сохраняется потребность в совершенствовании законодательства, устранении противоречий в судебной практике и расширении сферы применения альтернативных процедур урегулирования споров [8, 12-18]. Полученные результаты могут быть использованы при разработке законодательных актов, внутренних документов компаний и практической деятельности специалистов в сфере корпоративного права [6, 45-52].

Список литературы:



1. Ершов И.В., Муранов А.И. Защита прав участников хозяйственных обществ: теоретические и практические аспекты // Предпринимательское право. — 2025. — № 1. — С. 8–16.
2. Конфликты в корпоративном управлении: теория и практика разрешения // Юрист. — 2025. — № 5. — С. 18–25.
3. Корпоративные конфликты в российских компаниях: анализ причин и путей разрешения // Вестник экономики, права и социологии. — 2024. — № 2. — С. 45–52.
4. Лисицын А.Г., Муратов Д.В. Арбитражное разбирательство корпоративных споров: проблемы правового регулирования // Арбитражный суд. — 2025. — № 2. — С. 45–53.
5. Петрова Е.В. Проблемы разрешения корпоративных споров в арбитражных судах // Арбитражный и гражданский процесс. — 2024. — № 8. — С. 12–18.
6. Саркисян С.В. Корпоративное управление в современных условиях: проблемы и перспективы // Хозяйство и право. — 2024. — № 4. — С. 33–41.
7. Степанов Д.Ю. Корпоративные конфликты: системный анализ и пути разрешения // Право и экономика. — 2024. — № 6. — С. 55–63.
8. Харитонов С.В. Медиация в корпоративных спорах: российский и зарубежный опыт // Медиация и право. — 2024. — № 3. — С. 22–30.
9. Волкова М.А. Предотвращение корпоративных конфликтов в российских компаниях // Управленческое консультирование. — 2025. — № 3. — С. 67–74.