

Юридические исследования

Правильная ссылка на статью:

Рыбка О.С. Понятие корпоративного конфликта и альтернативные способы его разрешения в странах АТР //

Юридические исследования. 2024. № 1. DOI: "не активен" EDN: MBGXPF URL:

https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=69611

Понятие корпоративного конфликта и альтернативные способы его разрешения в странах АТР

Рыбка Олег Сергеевич

ORCID: 0009-0009-9609-7727

магистр, кафедра гражданского права и процесса, Дальневосточный Федеральный Университет

690922, Россия, Приморский край, г. Владивосток, о. Русский, п. Аякс, 10

✉ oleg.sergei4.rybka@gmail.com



[Статья из рубрики "Конфликт: инструменты стабилизации"](#)

DOI:

"не активен"

EDN:

MBGXPF

Дата направления статьи в редакцию:

17-01-2024

Дата публикации:

30-01-2024

Аннотация: Предметом данного исследования является понятие «корпоративный конфликт», его проблемные аспекты при формировании определения, признаки; а также альтернативные способы разрешения таких конфликтов в разных государствах Азиатско-Тихоокеанского региона. Автор рассматривает множество разносторонних подходов к понятию "корпоративный конфликт", опираясь на мнение учёных стран Азиатско-Тихоокеанского региона, и делает выводы на основе подобранной литературы. Автор также подробно рассматривает альтернативные способы разрешения корпоративных конфликтов в таких странах АТР как: США, КНР, Япония. Автором выделяются неизвестные законодательству Российской Федерации виды альтернативного разрешения споров, такие как mini-trial, распространённый в США, и формальная коммерческая медиация, используемая в КНР. Также внимание уделяется таким

способам альтернативного разрешения споров как медиация, арбитраж, омбудсмен и соединению медиации и арбитража. Автор использует такие научные методы исследования как всеобщий диалектический, логический, формально-юридический, герменевтический и сравнительно-правовой. Научная новизна исследования заключается в том, что оно включает анализ существующих альтернативных механизмов разрешения корпоративных споров в праве стран Азиатско-Тихоокеанского Региона. Также автор выделяет признаки и особенности понятия "альтернативный конфликт" исходя из исследований группы учёных из разных стран и даёт собственное определение данному термину, которое является наиболее полным, и, по мнению автора, учитывает все особенности данного понятия. Проведённое исследование может помочь предпринимателям понимать возможности внесудебного урегулирования спора при ведении бизнеса в странах Азиатско-Тихоокеанского Региона, а также может поспособствовать научному сообществу оценить особые виды альтернативных способов разрешения споров и рассмотреть возможность применения данных способов на практике в Российской Федерации.

Ключевые слова:

корпоративный конфликт, корпоративный спор, АРС, Азиатско-Тихоокеанский регион, медиация, арбитраж, Мед-Арб, Япония, КНР, США

В 21 веке корпоративные отношения становятся всё сложнее, а корпоративные конфликты становятся всё многограннее и изощреннее. Нужно понимать, что пренебрежение изучением корпоративных конфликтов может привести к непониманию инструментов для их разрешения, а за этим последует дезорганизация корпораций, а также ухудшение экономических показателей как отдельно взятой корпорации, так и экономики страны в целом.

Что же следует понимать под корпоративным конфликтом? Данного понятия мы не найдём ни в отечественном законодательстве, ни в законодательстве развитых стран Азиатско-тихоокеанского региона (далее - АТР), таких как КНР, Республика Корея и Япония. С чем же это связано? Связано это с тем, что в законодательстве данных государств даже не выделяются корпорации, а значит и не имеется понятия ни корпоративного конфликта, ни корпоративного спора. Но если обратиться к законодательству РФ, можно обратить внимание, что отечественный законодатель продвинулся довольно далеко в определениях в рамках корпоративных отношений.

Вопросы определения корпоративного конфликта прямо и косвенно затрагивали в своих работах такие учёные как: Е. Ю. Цуканова, К. В. Нефедова, Е.И. Никологорская, Ким Чжи Хе, Так Чжин Гук, Е. К. Снегирёв. Работы данных авторов указывают на некоторые проблемы в ходе определения корпоративного конфликта, сравнивают понятия «корпоративный конфликт» и «корпоративный спор», но упускают некоторые особенности, важные для определения такого многогранного понятия как «корпоративный конфликт». Вопросы альтернативных способов разрешения корпоративных конфликтов были рассмотрены такими учёными как Дж. Тао, Дж. Гэ, А. Саптомо, Э. Лисдийоно. Работы данных авторов освещают некоторые особые способы альтернативного разрешения споров, применяемые в разных странах Азиатско-тихоокеанского региона, но в ходе исследования не было найдено научных работ, в которых была бы дана оценка возможности применения нетипичных способов альтернативного разрешения споров в РФ.

Так, в ГК РФ закреплено понятие корпоративного юридического лица: «юридические лица, учредители (участники) которых обладают правом участия (членства) в них и формируют их высший орган в соответствии с пунктом 1 статьи 65.3 настоящего Кодекса, являются корпоративными юридическими лицами (корпорациями)». Если же мы обратимся к законодательству стран Дальнего Востока, таких как Япония и Китай, то можно увидеть, что там не имеется понятия «корпорация», но есть схожее понятие «компания». Так, в законодательстве Японии, а именно во 2 статье Гражданского кодекса Японии имеется определение понятия «компания»: это любое акционерное общество, товарищество или общество с ограниченной ответственностью». Также в ГК Японии есть статья, указывающая на то, что в стране существует «некоммерческая корпорация, представляющая общественный интерес». То есть в японском законодательстве нет выделения именно корпоративных юридических лиц, под корпорацией понимается любое юридическое лицо.

Если обращаться к опыту КНР, то стоит обратиться к закону «О компаниях» от 29 декабря 1993 года. В третьей статье данного закона указано, что Компания — это юридическое лицо, которое владеет собственностью и пользуется имущественными правами самостоятельно. Компания отвечает по своим долгам всем своим имуществом.

Что же касается определений корпоративных споров и конфликтов, законодатели изучаемых стран не так тщательно прорабатывают такие вопросы, как законодатель РФ. В пункте 1 статьи 225.1 АПК РФ указано, что «арбитражные суды рассматривают дела по спорам, связанными с созданием юридического лица, управлением им или участием в юридическом лице, являющимся коммерческой организацией, а также некоммерческой организацией, объединяющей коммерческие организации и (или) индивидуальных предпринимателей (далее - корпоративные споры)». Увидев данную норму, можно смело заявить, что законодатель фактически дал понятие корпоративным спорам.

Но нужно понимать, что понятие «корпоративный конфликт» - более обширное понятие нежели понятие "корпоративный спор", хотя некоторые авторы отождествляют эти понятия ^[1]. Не все корпоративные конфликты могут охватываться правовыми рамками, именно из этого следует исходить при определении корпоративных конфликтов и при выявлении способов их решения.

Также стоит отметить, что определение корпоративного конфликта было закреплено в Кодексе корпоративного управления до 2014 г., который был рекомендован ФКЦБ РФ в Распоряжении от 4 апреля 2002 г. № 421. В его десятой главе определение корпоративного конфликта было таким: «любое разногласие или спор между органом общества и его акционером, которые возникли в связи с участием акционера в обществе, 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». Это определение не вошло в последнюю редакцию данного кодекса, которую одобрил Центральный Банк РФ. Скорее всего так было решено в связи с несовершенством определения, недостатки которого возможно будет увидеть далее.

Понятие корпоративного конфликта изучалось многими учёными отечественного права, также этот вопрос затрагивался и зарубежными учёными. Обратимся же к их опыту для полного представления о том, чем является корпоративный конфликт.

Одна из учёных, К. В. Нефёдова в одной из своих работ проводит сравнение таких понятий как «корпоративный спор», «корпоративный конфликт» и «корпоративное

правоотношение». В результате своих научных изысканий она приходит к выводу, что корпоративный конфликт есть любое противоречие субъектов корпоративных правоотношений, в том числе между акционерами и участниками общества, между хозяйствующими субъектами или внутри хозяйствующего субъекта [2]. Данное определение явно не имеет всех признаков корпоративного конфликта, а также имеет очень обширное толкование, т.к. «любое разногласие» - слишком обширное понятие, ведь если участники конфликтуют по поводу имущества, не относящегося никоим образом к корпорации – это уже не будет корпоративным конфликтом. Но справедливо будет заметить, что в таком случае участники не будут иметь статуса субъектов корпоративных отношений. Чтобы выделить больше признаков корпоративного конфликта, следует обратиться к следующему учёному.

Е. И. Никологорская в своей работе «Урегулирование корпоративных конфликтов в акционерных правоотношениях» пишет о том, что корпоративным конфликтом является отношение, основанное на столкновении прав и интересов, в котором субъекты сознательно пытаются реализовать свои взаимоисключающие цели, достижение которых обусловлено их участием в корпоративных правоотношениях [3]. В таком подходе к определению явно сделан упор на цель и противоречия. Каждый в конфликте стремится к своей выгоде и то, что цели взаимоисключающие, указывает на понимание автором корпоративного конфликта как соперничества, которого не избежать. На самом деле это не так, мы должны помнить, что существуют разные модели поведения в конфликте, такие как компромисс (где каждый должен уступить, чтобы выиграть) и сотрудничество (в котором стороны конфликта помогают друг другу достичь цели).

Стоит также обратить внимание на определения зарубежных авторов. К примеру, корейские учёные Ким Чжи Хе и Так Джин Гук в одной из своих работ дали такое определение: конфликты, возникающие внутри организации, воспринимаются как противоречия, такие как различия во взглядах, идеях и мнениях среди участников организации, а также противоречия в отношениях, такие как эмоциональная конфронтация и как возникающее в результате отсутствие уважения между членами [4]. Здесь можно увидеть, что конфликт внутри организаций (он же корпоративный конфликт) толкуется расширительно, включая не только конфликт между участниками, но и между сотрудниками внутри организации, при этом конфликт обусловлен не просто различием целей, но и эмоциональной конфронтацией, которая не носит характер корпоративных взаимоотношений. Также в данном определении указано на последствие противоречий, такое как «отсутствие уважения между членами», хотя стоит понимать, что данное понятие рассматривает корпоративный конфликт только как внутреннее явление, трактуется расширительно в плане участников внутри организации и указанное последствие носит личный характер и не несёт само по себе никаких материальных последствий.

В ходе своих исследований китайский учёный Чжоу Юн понимал под корпоративным конфликтом поведение, которое препятствует нормальному функционированию организации и приводит к снижению эффективности работы организации, но при правильном подходе и контроле ситуации, может привести к повышению эффективности работы [5]. Чжоу Юн указывает нам не только на отрицательные последствия корпоративного конфликта, но и на положительные, которых можно достичь если не пускать конфликт на самотёк. Это ещё раз доказывает важность понимания того, что такое корпоративный конфликт, ведь при должном понимании сущности такого явления, возможно более эффективно подойти к решению возникшей проблемы.

Также понятие корпоративного конфликта было подробно изучено В. И. Малкиной, результат её научных изысканий следует также рассмотреть. Под корпоративным конфликтом она понимает «разногласие, возникающее между участниками корпорации или между корпорацией и ее участниками, посягающее на корпоративные и иные отношения в деятельности корпорации, а также разногласия, возникающие между корпорацией или ее участниками с иными лицами (лицами, входящими в состав органов управления корпорации, держателем реестра акционеров, внешним инвестором, депозитарием и пр.), направленные на правоотношения внутри корпорации, характеризующиеся противоположными, взаимоисключающими целями и интересами сторон такого разногласия, направленные на осуществление контроля за поведением другой стороны либо изменение своего статуса или юридического состояния» [6]. В данном определении стоит обратить внимание на сферу отношений, в рамках которых может возникнуть корпоративный конфликт, и лица, которые в данном конфликте могут участвовать. Автор указывает на то, что конфликт - это разногласие, посягающее на «корпоративные и иные отношения в деятельности корпорации», то есть не так важно, какие это отношения, важно скорее то, что отношения каким-либо образом затрагивают деятельность корпорации, влияют на неё. Определяя корпоративные отношения, автор ссылается на понятие, которое закрепил законодатель в ст. 2 ГК РФ [6], но это понятие слишком узкое для понимания корпоративных отношений, на что указывает в одной из своих работ Е. В. Логинова [7], скорее всего в связи с этим автор данного определения и сделала указание на иные отношения. Если же рассматривать круг лиц, которые участвуют в конфликте по мнению автора, можно увидеть, что хотя бы один участник должен быть либо самой корпорацией, либо участником, так как корпоративный конфликт может быть с «иными лицами».

Одним из авторов, которые дали в своих работах наиболее обширное понятие корпоративного конфликта, является Е.К. Снегирёв. В одной из своих работ он определяет корпоративный конфликт как «конфликт с обязательным участием акционерного общества, акционеров, руководителя или менеджмента общества и неких сторонних структур, которые либо стали уже, либо хотят стать акционерами данного акционерного общества и предпринимают соответствующие недружественные, как правило, действия для того, чтобы войти в состав акционеров и добиться контроля над предприятием.» [8]. В данном определении также ставится вопрос о круге участников корпоративного конфликта. Также автор указывает на то, что источником конфликта могут стать как связанные с корпорацией лица, так и иные, которые извне пытаются оказать влияние на корпорацию.

Оглядываясь на уже изученные определения, можно сделать вывод, что одним из проблемных вопросов является вопрос круга участников корпоративного конфликта. Наиболее подробно участники такого конфликта расписаны в определении О. В. Осипенко: «корпоративный конфликт - это длящиеся существенные разногласия между акционерами компании, акционерами и топ-менеджерами, органами, подчиненным им аппаратом управления и трудовым коллективом предприятия, членами коллегиальных органов управления, а также между компанией в целом, представленной ее мажоритарным участником или органами управления, с одной стороны, и внешними участниками корпоративных отношений в широком смысле, в числе которых органы государственной власти, контрольные и надзорные структуры (правоохранительные, антимонопольные, экологические, налоговые и т.п. органы, регуляторы корпоративных отношений), кредиторы и дебиторы компании, иные ее значимые контрагенты, население административного деления, в экономике которого данная компания играет заметную

роль, иных стейк-холдеров (заинтересованных лиц), предметом которых является системная оценка качества и эффективности корпоративного управления либо права совладения бизнесом компании (права, удостоверенные ценными бумагами, эмитированными данной компанией).» [\[9\]](#).

В данном определении очень подробно указаны участники корпоративного конфликта, но в то же время можно заметить, что автор разделила их на два лагеря: те, которые каким-либо образом связаны с корпорацией или являются её частью, и, так называемые, внешние силы – государственные органы, контрагенты и инвесторы, а также иные заинтересованные лица. То есть автор рассматривает корпоративный конфликт как противодействие корпорации и внешних «недоброжелателей».

В конце исследования понятия «корпоративный конфликт», можно прийти к выводу, что при определении данного понятия можно столкнуться с такими проблемами как:

- 1) определение круга участников конфликта;
- 2) определение понятия «корпоративные отношения», которое зачастую используется в понятии корпоративного конфликта;
- 3) является ли этот конфликт только внутренним, только внешним или и тем и другим;
- 4) определение последствий корпоративного конфликта: всегда ли это негативное явление или же оно может служить толчком к эффективному ведению бизнеса и возможности учёта интересов всех участников.

Делая вывод из всего вышесказанного, можно выделить следующие признаки корпоративного конфликта, а именно:

- 1) конфликт – это всегда конфронтация целей, взглядов и намерений его участников, хотя и не всегда полностью взаимоисключающих;
- 2) корпоративный конфликт может быть как внутренним, так и внешним, а круг участников конфликта ограничен лишь тем, что хотя бы один участник должен быть либо самой корпорацией, либо лицом, являющимся её частью (участник, управляющий аппарат или же трудовой коллектив);
- 3) разногласия между участниками конфликта должны быть связаны с деятельностью корпорации;
- 4) корпоративный конфликт может принести как вред, так и пользу, например может подтолкнуть к изменениям в корпорации, экономика которой пришла к стагнации.

Исходя из обозначенных признаков, возможно дать наиболее точное определение корпоративного конфликта, а именно: корпоративный конфликт – это конфронтация целей, интересов и прав участников корпоративных отношений внутри организации, а также разногласие между такими участниками и иными заинтересованными лицами, которое непосредственно связано с деятельностью корпорации.

Не менее важным вопросом для обсуждения является вопрос возможных способов разрешения корпоративного конфликта. В данной работе будет рассмотрен опыт стран АТР, таких как США, КНР и Япония, т.к. именно в США впервые стали использовать альтернативные способы разрешения споров, разрабатывая программы с целью облегчить нагрузку на правоохранительную систему и сделать процедуру урегулирования споров простой и прозрачной [\[10\]](#). А в КНР и Японии сама культура

располагает к несудебному разрешению конфликтов, исходя из этого, интерес к их способам разрешения конфликтов только возрастает.

Понимание того, что понятие корпоративного конфликта выходит за рамки понятия корпоративного спора, закреплённого законодателем в РФ, а во многих других странах не закреплено и это понятие, приводит нас к тому, что способы разрешения конфликтов и споров не стоит искать только в рамках основного способа разрешения споров, рассматриваемого правом – судебном. Следует также обратиться к альтернативным способам и рассмотреть, какие способы рассматривают учёные стран АТР и насколько эффективными они их считают.

Какие именно способы в странах АТР входят в понятие альтернативные способы разрешения споров (в английской версии ADR – Alternative Dispute Resolution)? Если мы обратимся к научным изысканиям учёного из США Дж. Р. Миллера, то сможем увидеть классификацию ADR, применяемых в США и закреплённых в Кодексе Объединённых Штатов: «

- примирение;
- фасилитация;
- посредничество (медиация);
- установление фактов;
- сокращённое судебное разбирательство (mini-trial);
- арбитраж;
- использование омбудсменов, и
- любая комбинация вышеперечисленного.» [\[11\]](#).

Если данные способы сравнить со способами, закреплёнными в статье 138.2 АПК РФ, а именно «проведение переговоров, посредничество, в том числе медиация, судебное примирение, или использование других примирительных процедур, если это не противоречит закону», мы можем увидеть различия в понимании альтернативных способов разрешения споров, также примечательно, что в законодательстве РФ этот список является открытым, нежели в США.

Посредничество всегда было самым распространённым ADR в мире. Наиболее часто применяемым видом посредничества является медиация (это доказывает огромное количество научных трудов, посвящённых этому способу), как один из старейших и простых способов альтернативного разрешения конфликтов, поэтому обычно он везде имеет схожее понятие. Что же касается примирения, то оно в чём-то похоже на судебное примирение в РФ, третья сторона также является специалистом в праве (или даже в отдельных правовых вопросах), которая не просто помогает уладить конфликт путём улучшения взаимопонимания сторон, но и, исследовав обстоятельства дела, может полноценно проконсультировать и предложить вариант решения конфликта в виде своего экспертного мнения [\[12\]](#).

Под фасилитацией понимается вид посредничества, при котором третья сторона помогает скорее не решить уже возникший конфликт, а избежать его в ходе работы, при которой может возникнуть противоречие [\[13\]](#). То есть это даже не похоже на способ разрешения

спора, это скорее способ его предупреждения. Лучше предотвратить конфликт, чем допустить его, а затем решать, стараясь избежать негативных последствий.

Также стоит обратить внимание на такой «альтернативный способ разрешения споров» как «установление фактов». Сложно назвать это способом разрешения споров, это скорее определённая стадия или определённый этап к разрешению конфликта, но, несомненно, это может убрать некоторые вопросы относительно истинности тех или иных обстоятельств. В США этим также занимается третье лицо ^[14], так что, как и ранее рассмотренные способы, этот способ можно приравнять к виду посредничества. Если обратить внимание на статью 138.6 АПК РФ, можно увидеть, что одним из результатов примирительных процедур может быть соглашение по обстоятельствам дела. Так что, если выделять установление фактов как отдельный способ ADR, можно сказать, что в России он также применяется.

Сокращённое судебное разбирательство или mini-trial это процесс, несхожий с упрощённым производством в судебном процессе РФ, так как в США под этим понятием понимается следующее: каждая сторона кратко представляет свою точку зрения по спорному вопросу; в конце мини-судебного разбирательства представители сторон или же сами стороны стремятся решить этот вопрос самостоятельно в ходе обмена мнениями ^[15]. Если они не могут этого сделать, беспристрастный консультант (учитывая, что это происходит в суде, а значит данное лицо - это судья ^[14]) может выступить в качестве посредника или выразить мнение о вероятном исходе сокращённого судебного разбирательства. Сокращённое судебное разбирательство — это особый вид ADR, который иногда возникает во время обычного судебного разбирательства, а не до него. Данный способ часто используется в деловых спорах, где необходимо учитывать управленческие и экономические соображения ^[15]. Если же мы рассматриваем сокращённое производство, то должны понимать, что это форма самого судебного процесса, в которой нет иных сторон, консультаций и тому подобного. Сокращённое производство может проходить только в суде, но просто с некоторыми процессуальными особенностями, которые позволяют сэкономить денежные средства и время. Данный способ очень похож на судебное примирение, которое было введено в Российской Федерации не так давно и ещё не набрало популярность в рамках судебной практики. Данный способ видится интересной альтернативой судебному процессу, но возможность его применения зависит от информированности корпораций о данном способе и его преимуществах.

Возможно ли использование омбудсмана в корпоративных конфликтах? Если использовать понятие «корпоративный конфликт» в широком понимании, и включать в список участников трудовой коллектив, то, несомненно, возможно. На это указывают работы некоторых учёных ^{[16] [17]}. Омбудсмены помогают отстоять права работников, но мы должны понимать, что такие конфликты скорее трудовые и нам стоит их отделять, поэтому следует понимать такой способ альтернативного разрешения споров скорее как возможность защиты гражданских прав сотрудников внутри организации, нежели как способ решения проблем, затрагивающих деятельность корпорации.

В конце списка способов, указанных Дж. Р. Миллером находится пункт «любая комбинация вышеперечисленного», но стоит обратить внимание на один из видов такой комбинации, который иногда выделяют как самостоятельный альтернативный способ разрешения споров, а именно Med-Arb (сокращённо от Mediation-Arbitration). Это вид ADR, при котором арбитр выступает в качестве посредника, но он должен приводить в

исполнение обязательное судебное решение, если медиация неэффективна [\[18\]](#). Med-Arb — это сочетание медиации и арбитража, что дает сторонам преимущества обоих способов. Данный способ довольно часто применяется в США, в том числе в коммерческих и корпоративных спорах [\[19\]](#).

Хироко Кимото утверждает, что в Японии, помимо судебного разбирательства, существуют такие способы разрешения споров как медиация и арбитраж. В то же время автор в одной из своих работ указывает на то, что в стране восходящего солнца не очень часто прибегают к альтернативным способам разрешения и подтверждает это статистическими данными [\[14\]](#). Возможно, это связано с тем, что в этой стране в принципе не любят доводить дело до конфликта?

До 1853 года Япония, одна из стран Дальнего Востока, не имела связи с западными странами, но имела достаточно прочные торговые связи с Китаем. В японском обществе существует множество исторически сложившихся правил, которые берут начало скорее из этикета, чем из морали. Данные правила регулируют поведение людей во всех ситуациях, в которых они взаимодействуют друг с другом в жизни. Эти правила поведения, подобные китайскому этикету, называются гири (义理). Матери, сыновья, супружеские пары, братья, хозяева, кредиторы, должники и т. д. — все имеют свои собственные гири. Гири превалирует над законом и в какой-то мере нравственным порядком, так как их несоблюдение будет подвергнуто критике со стороны общества, что для японцев постыдно и неприлично. Для респектабельного японца закон — нежелательная и даже презренная вещь, которую следует избегать, насколько это возможно. Если скааэть кратко, японцы не любят законы. Японцы любят личное, конкретное, уникальное, и их мягкие чувства оскорбляются строгостью и рациональностью юридических и судебных процедур [\[20\]](#).

Исходя из того, что менталитет японцев распространяется на все сферы жизни, можно смело утверждать, что такой подход касается и корпоративных конфликтов. Все вопросы либо избегаются путём следования определённым этическим нормам, либо решаются переговорами и иными способами, которые невозможно отследить. Но обращения в суд всё же есть, это скорее всего связано с тем, что невозможно разрешить всё «мирным путём». Правда, стоит понимать, что на культуру Японии также начали оказывать сильное влияние США, так как после второй мировой войны оккупировали её территорию. В дальнейшем такое взаимодействие привело к множественным связям между странами, в том числе торговым, инвестиционным, корпоративным. Исходя из этого, в Японии стали чаще использовать международный арбитраж и медиацию для закрепления способов решения конфликтов в правовой среде. К 1990-м годам в Японии наблюдалось растущее использование метода med-arb для урегулирования международных коммерческих споров, при котором примирение/посредничество используется во время арбитража, а не до или вместо него. Правила Японского Международного коммерческого арбитража допускают применение процедуры med-arb, которая часто пользуется успехом. Новый закон об арбитраже в Японии, вступивший в силу в 2004 году, разрешает одному или нескольким арбитрам попытаться урегулировать спор, если спорящие стороны предоставят на это свое письменное согласие, тем самым фактически позволяя арбитрам использовать метод med-arb [\[21\]](#).

Одно из самых крупных государств АТР и одна из самых развитых экономических держав в мире – Китайская Народная Республика. На правовую систему КНР оказали глубокое влияние конкурирующие течения в философии: философия конфуцианства и легистская школы мысли. Китайские методы разрешения споров по-прежнему отражают

конфуцианскую традицию, которая делает акцент на иерархии, социальной гармонии и поддержании отношений путем компромисса. Судебный процесс — это последнее средство, которое используется, когда разные стороны не могут договориться. Обращение в суд является нежелательной чертой. Таким образом, исторически сложилось так, что при урегулировании споров предпочтение отдается посредничеству или примирению, а не судебным методам. Во внутреннем контексте медиация в спорах и посредничество судов во время судебных разбирательств уже давно используется в КНР, и, хотя в нынешнюю эпоху экономических реформ количество судебных разбирательств возросло, правительство продолжает поддерживать альтернативные способы разрешения споров [\[22\]](#).

Изучая научные труды, посвященные ADR в КНР, можно увидеть, что в КНР, как и в Японии, выделяют лишь посредничество(медиацию) и арбитраж. В Китае существуют различные виды медиации: посредничество народных комитетов медиации, специализированная медиация, такая как трудовая медиация, неформальная и формальная коммерческая медиация (последняя осуществляется профессиональными сторонними медиативными организациями), судебная медиация и медиация в арбитраже [\[23\]](#).

Из приведённых выше видов стоит рассмотреть как минимум два, вызывающих вопросы: посредничество народных комитетов по медиации и формальная коммерческая медиация. Под народными комитетами медиации подразумеваются организации, которые создаются по воле народа. Кроме того, комитеты медиации могут быть созданы в крупных рабочих местах, таких как: государственные учреждения, предприятия, школы и шахты. Каждый комитет медиации должен состоять из трех-девяти членов, которые избираются избирателями, входящими в юрисдикцию комитета. Кандидатом в медиаторы может быть совершеннолетний гражданин, который «беспристрастен к людям, имеет тесную связь с массами и обладает базовыми знаниями в области права и политики». Медиация может быть начата по просьбе спорящих сторон или по собственной инициативе медиатора. В ходе медиации члены комитета должны исследовать факты, отличать правильное от неправильного, терпеливо разговаривать со спорящими сторонами, убеждать их и, наконец, пытаться достичь соглашения [\[24\]](#). Хотя предполагается общее обязательство соблюдать соглашение об урегулировании спора, достигнутое в ходе медиации, исполнение соглашения не является столь же обязательным как решение суда или арбитража. Вряд ли такой способ разрешения споров применим к корпоративным спорам, скорее для мелких гражданских и семейных конфликтов, но данный способ является отличительной чертой ADR в Китае.

Под формальной коммерческой медиацией понимается то же посредничество, что и при обычной медиации, только медиатором выступает не отдельное лицо, а целая организация, которая занимается примирением на профессиональном уровне. Одной из таких является Пекинский центр примирения, созданный в 1987 году. При центре действует собственная примирительная коллегия Пекинского примирительного центра Китайского совета по содействию международной торговле (Китайская палата международной торговли). В случаях, когда медиация проходит успешно, составляется мировое соглашение или соглашение о примирении, которое подписывается сторонами и может быть засвидетельствовано примирителями. Такие соглашения не подлежат принудительному исполнению, кроме как в качестве частноправовых договоров между сторонами [\[25\]](#). Такой способ довольно часто применяется в КНР, если дело не касается иностранных инвестиций как части корпоративных отношений. В таком случае чаще

используется арбитраж. Использование для примирения целых организаций в разрешении корпоративных споров видится эффективным дополнением в систему альтернативных способов разрешения споров в РФ. Данные организации могли бы подбирать под определённый спор медиаторов, которые наиболее компетентны в том виде спора, с которым пришли стороны, и в той сфере, в которой данный спор возник, что привело бы к максимально эффективному посредничеству и разрешению спора в дальнейшем.

Корпоративный конфликт – понятие сложное и требует понимания многих важных аспектов, таких как: понятие корпоративных отношений, круг участников корпоративного конфликта, а также какие могут быть последствия такого конфликта. При этом, оценивая разные определения данного понятия, наиболее удачным видится определение корпоративного конфликта как конфронтации целей, интересов и прав участников корпоративных отношений внутри организации, а также разногласие между такими участниками и иными заинтересованными лицами, которое непосредственно связано с деятельностью корпорации.

Корпоративные конфликты необходимо решать, но судебное разбирательство не всегда подходит для разрешения таких конфликтов, так как это часто затратно по времени и денежным средствам. На помощь приходят альтернативные способы разрешения споров. В странах АТР такие способы могут иметь свои особенности, например mini-trial (сокращённое судебное разбирательство) в США, которое очень похоже на судебное примирение в РФ, или формальная коммерческая медиация в Китае, которое возможно использовать в РФ, как один из дополнительных способов ADR. Также в РФ возможно применение такого совмещённого способа ADR как Med-Arb. Данный способ видится как более эффективный метод разрешения сложных споров, в которых спор может решиться ещё до вынесения решения арбитрами.

При этом стоит понять, что РФ не сможет достичь такого уровня применения альтернативных способов разрешения споров как КНР и Япония, потому что в этих странах приоритет альтернативных способов обусловлен многовековыми традициями и менталитетом. Это говорит о том, что для применения альтернативных способов разрешения споров важно не только законодательное регулирование, но и отношение общества.

Проведённое исследование может помочь предпринимателям понимать возможности внесудебного урегулирования спора при ведении бизнеса в странах Азиатско-Тихоокеанского Региона, а также может поспособствовать научному сообществу оценить особые виды альтернативных способов разрешения споров и рассмотреть возможность применения данных способов на практике в Российской Федерации.

Библиография

1. Цуканова Е. Ю., Селивра М. Н. Корпоративный конфликт: проблемы современного понимания // Право и практика. 2020. №2.
2. Нефедова К. В. О соотношении понятий «Корпоративный спор», «Корпоративный конфликт», «Корпоративное правоотношение» // Вестник ЧелГУ. 2015. №17 (372).
3. Никологорская Е. И. Урегулирование корпоративных конфликтов в акционерных правоотношениях // Законы России: опыт, анализ, практика. 2007. № 7. С. 46-51.
4. Ким Чжи Хе, Так Чжин Гук. Исследование предпосылок конфликта внутри организационных групп. Журнал Кореянского психологического общества: Промышленность и организация. 2010. 23(3). С. 397-418.

5. Чжоу Юн. Об управлении корпоративными конфликтами с конструктивной точки зрения // Научно-технический прогресс и контрмеры. 2004. Т. 21. №. 6. С. 120-121.
6. Малкина В. И. Корпоративный конфликт в современной России: понятие и актуальные вопросы правового регулирования // Актуальные проблемы российского права. 2016. №4 (65).
7. Логинова Е. В. Понятие и правовая природа корпоративных отношений с позиций современной гражданско-правовой науки // Юридическая наука. 2016. №1.
8. Снегирев Е. К. Корпоративные конфликты и корпоративное поведение // Сибирская финансовая школа 2004. № 2(51). С. 90-93.
9. Осипенко О.В. Российский гринмейл. Стратегия корпоративной обороны. М.: ЮРКНИГА. 2006. С. 448.
10. Калинина И. А., Федоренко Ю. В. Альтернативное разрешение споров (АРС): понятие, общая характеристика, история возникновения и развития // StudNet. 2021. №11.
11. Миллер Дж. Р. Альтернативное разрешение споров (ADR): лучшая практика государственных закупок, имеющая глобальное применение // Материалы Международной конференции по государственным закупкам. 2006. С. 21-23.
12. Венинг В. Роль согласительной процедуры в разрешении споров: взгляд КНР // Огайо Сент-Дж. на дисп. Совете. 2005. Т. 20. С. 421.
13. Бендеман Х. Альтернативное разрешение споров (ADR) на рабочем месте-опыт Южной Африки //Африканский журнал по разрешению конфликтов 2007. Т. 7. №. 1. С. 137-161.
14. Кимото Хироко. Текущее состояние и проблемы японской системы посредничества: со ссылкой на применение так называемого закона ADR и на примере штата Огайо, США. 2022.
15. Калверт М. Д. Покончим со старым, войдем в новое: Мини-судебное разбирательство-это новая волна в разрешении международных споров // Дж. Дисп. резол. 1991. С. 111.
16. Дай Дж. С. Альтернативное разрешение споров // Католический юрист. Т. 33. №. 1. С. 12.
17. Баркат Дж. С. План успеха: разработка проактивной программы организационного омбудсмена // Журнал Международной ассоциации омбудсменов. 2015. Т. 8. №. 1.
18. Абдунаимова Д. Положение об альтернативном разрешении споров: способ решения дела // Международный журнал социальных наук World. Т. 2. №. 2. С. 1-5.
19. Стипанович Т. и др. Восток встречается с Западом: международный диалог по медиации и посредничеству в Соединенных Штатах и Китае // Юридический журнал Пеппердайн по разрешению споров. 2009. Т. 9. №. 2.
20. Вышегради А. Альтернативные методы урегулирования споров в основной нормативно-ориентированной правовой культуре // Гражданское обозрение: экономический и социальный журнал. 2021. Т. 17. №. Chines. С. 274-287.
21. Рамтеке Н. К. и др. Альтернативное разрешение споров (ADR) в международном и национальном контексте-Обзор // IJRAR-Международный журнал исследований и аналитических обзоров (IJRAR). 2020. Т. 7. №. 1. С. 846-852.
22. Тао Дж. Разрешение деловых споров в Китае. – Kluwer Law International BV. 2005. Т. 5. с. 844
23. Пиренбум Р., Хе Х. Разрешение споров в Китае: модели, причины и прогноз // E. Asia L. Rev. 2009. Т. 4. С. 61.

24. Гэ Дж. Посредничество, арбитраж и судебный процесс: разрешение споров в Китайской Народной Республике // UCLA Пак. Бассейн Элджей. 1996. Т. 15. С. 122.
25. Саптомо А., Лисдийоно Э. Альтернативное урегулирование споров, касающихся инвестиций в некоторых странах Азиатско-Тихоокеанского региона // Европейский журнал научных исследований. 2018. С. 77-82.

Результаты процедуры рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

Предметом исследования в представленной на рецензирование статье являются, как это следует из ее наименования, понятие корпоративного конфликта и альтернативные способы его разрешения в странах АТР. Заявленные границы исследования соблюдены автором.

Методология исследования в тексте статьи не раскрывается, но очевидно, что ученым использовались всеобщий диалектический, логический, формально-юридический, герменевтический, сравнительно-правовой методы исследования.

Актуальность избранной автором темы исследования несомненна и обосновывается следующим образом: "В 21 веке корпоративные отношения становятся всё сложнее, а корпоративные конфликты становятся всё многограннее и изощреннее. Нужно понимать, что пренебрежение изучением корпоративных конфликтов может привести к непониманию инструментов для их разрешения, а за этим последует дезорганизация корпораций, а также ухудшение экономических показателей как отдельно взятой корпорации, так и экономики страны в целом". Дополнительно ученому необходимо перечислить фамилии ведущих специалистов, занимавшихся исследованием поднимаемых в статье проблем, а также раскрыть степень их изученности. Частично это сделано в основной части работы: "Понятие корпоративного конфликта изучалось многими учёными отечественного права, также этот вопрос затрагивался и зарубежными учёными. Обратимся же к их опыту для полного представления о том, чем является корпоративный конфликт".

Научная новизна работы проявляется в ряде заключений автора: "... можно выделить следующие признаки корпоративного конфликта, а именно: 1) Конфликт – это всегда конфронтация целей, взглядов и намерений его участников, хотя и не всегда полностью взаимоисключающих; 2) Корпоративный конфликт может быть как внутренним, так и внешним, а круг участников конфликта ограничен лишь тем, что хотя бы один участник должен быть либо самой корпорацией, либо лицом, являющимся её частью (участник, управляющий аппарат или же трудовой коллектив); 3) Разногласия между участниками конфликта должны быть связаны с деятельностью корпорации; 4) Корпоративный конфликт может принести как вред, так и пользу, например может подтолкнуть к изменениям в корпорации, экономика которой пришла к стагнации. Исходя из обозначенных признаков, возможно дать наиболее точное определение корпоративного конфликта, а именно: корпоративный конфликт – это конфронтация целей, взглядов, намерений и прав участников корпоративных отношений внутри организации, а также разногласие между такими участниками и иными заинтересованными лицами, которое непосредственно связано с деятельностью корпорации, которые могут привести и к отрицательным и положительным последствиям"; "Мы можем увидеть различия в понимании альтернативных способов разрешения споров, также примечательно, что в законодательстве РФ этот список является открытым, нежели в США" и др. Таким

образом, статья вносит определенный вклад в развитие отечественной правовой науки и, безусловно, заслуживает внимания потенциальных читателей, хотя некоторые ее положения нуждаются в уточнении.

Научный стиль исследования выдержан автором в полной мере.

Структура работы вполне логична. Во вводной части статьи автор обосновывает актуальность избранной им темы исследования. В основной части работы ученый анализирует предлагаемые в юридической литературе подходы к пониманию понятия "корпоративный конфликт", выявляет их достоинства и недостатки, формулирует оригинальную дефиницию данного понятия, рассматривает зарубежный опыт разрешения корпоративных конфликтов на примере ряда стран АТР. В заключительной части статьи содержатся выводы по результатам проведенного исследования.

Содержание статьи соответствует ее наименованию, но не лишено некоторых недостатков.

Так, автор пишет: "Исходя из обозначенных признаков, возможно дать наиболее точное определение корпоративного конфликта, а именно: корпоративный конфликт – это конфронтация целей, взглядов, намерений и прав участников корпоративных отношений внутри организации, а также разногласие между такими участниками и иными заинтересованными лицами, которое непосредственно связано с деятельностью корпорации, которые могут привести и к отрицательным и положительным последствиям". Данная дефиниция нуждается в доработке. Во-первых, ученый говорит о конфронтации целей, взглядов, намерений и прав. "Взгляды", "намерения" – понятия довольно размытые, околоюридические. Можно говорить и о конфронтации мнений, позиций, интересов и проч. Между тем "размытая" терминология не способствует четкости и ясности понятия. Во-вторых, следует избегать речевых повторов ("которое"... "которые"). В-третьих, если последствия корпоративного конфликта, как полагает автор, могут быть и отрицательными, и положительными, такой "признак" не является существенным и должен быть выведен из дефиниции. Все-таки корпоративные конфликты традиционно рассматриваются как негативное явление с отрицательными последствиями.

Автор рассматривает альтернативные способы разрешения корпоративных конфликтов, практикуемые в США, Японии и Китае, выявляет их специфику, но не всегда делает выводы о потенциальной возможности и целесообразности заимствования некоторых таких способов российским законодателем.

В статье встречаются опечатки, орфографические, пунктуационные и стилистические ошибки.

Так, автор пишет: "Также в ГК Японии есть статья, указывающее на то, что в стране существует «некоммерческая корпорация, представляющая общественный интерес» [2]" – "указывающая".

Ученый отмечает: "В третьей статье данного закона указано, что Компания — это юридическое лицо, которое владеет собственностью независимого и пользуется имущественными правами" – смысл предложения затемнен.

Автор указывает: "Но нужно понимать, что понятие «корпоративный конфликт» более обширное понятие нежели корпоративные споры, хотя некоторые авторы отождествляют эти понятия [5]" – "Но нужно понимать, что понятие «корпоративный конфликт» – более обширное понятие, нежели "корпоративные споры", хотя некоторые авторы отождествляют эти понятия [5].

Ученый пишет: "Данное определение явно не имеет всех признаков корпоративного конфликта, а также имеет очень обширное толкование, т.к. «любое разногласие» – слишком обширное понятие, ведь если участники конфликтуют по поводу имущества, не относящемуся ни коем образом к корпорации – это уже не будет корпоративным

конфликтом" - "никоим".

Автор отмечает: "Под корпоративных конфликтом она понимает «разногласие, возникающее между участниками корпорации или между корпорацией и ее участниками, посягающее на корпоративные и иные отношения в деятельности корпорации, а также разногласия, возникающие между корпорацией или ее участниками с иными лицами (лицами, входящими в состав органов управления корпорации, держателем реестра акционеров, внешним инвестором, депозитарием и пр.), направленные на правоотношения внутри корпорации, характеризующиеся противоположными, взаимоисключающими целями и интересами сторон такого разногласия, направленные на осуществление контроля за поведением другой стороны либо изменение своего статуса или юридического состояния» [12]" - "Под корпоративным конфликтом...".

Приведенный перечень опечаток и ошибок не является исчерпывающим! Статья нуждается в тщательном вычитывании.

Инициалы автора в тексте статьи ставятся перед его фамилией.

Библиография исследования представлена 25 источниками (монографиями и научными статьями). С формальной и фактической точек зрения этого вполне достаточно. Характер и количество использованных при написании статьи источников в целом позволили автору раскрыть тему исследования с необходимой глубиной и полнотой, но отдельные положения работы нуждаются в уточнении (см. замечания).

Апелляция к оппонентам имеется, как общая, так и частная (Юн Чжоу, В. И. Малкина, К. В. Нефёдова, Е. И. Никологорская и др.), и вполне достаточна. Научная дискуссия ведется автором корректно.

Выводы по результатам проведенного исследования имеются ("Корпоративный конфликт – понятие сложное и требует понимания многих важных аспектов, таких как: понятие корпоративных отношений, круг участников корпоративного конфликта, а также какие могут быть последствия такого конфликта. Необходимо такие конфликты решать, но судебное разбирательство не всегда подходит для разрешения таких конфликтов, т.к. часто затратно по времени и денежным средствам. На помощь приходят альтернативные способы разрешения споров. В странах АТР такие способы не всегда, но могут иметь свои особенности, например mini-trial в США или формальная коммерческая медиация в Китае. Проведённое исследование может помочь предпринимателям понимать возможности внесудебного урегулирования спора при ведении бизнеса в странах Азиатско-Тихоокеанского Региона, а также может поспособствовать научному сообществу оценить особые виды альтернативных способов разрешения споров и рассмотреть возможность применения данных способов на практике в Российской Федерации"), но носят общий характер и не отражают всех научных достижений автора. Таким образом, они нуждаются в конкретизации.

Интерес читательской аудитории к представленной на рецензирование статье может быть проявлен прежде всего со стороны специалистов в сфере международного права, международного частного права, корпоративного права при условии ее доработки: раскрытии методологии исследования, дополнительном обосновании актуальности его темы (в рамках сделанного замечания), уточнении отдельных положений работы, конкретизации выводов по результатам проведенного исследования, устранении нарушений в оформлении статьи.

Результаты процедуры повторного рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

РЕЦЕНЗИЯ

на статью на тему «Понятие корпоративного конфликта и альтернативные способы его разрешения в странах АТР».

Предмет исследования.

Предложенная на рецензирование статья посвящена актуальным вопросам корпоративного конфликта и применению альтернативных способов его разрешения в странах АТР. Автором рассматриваются теоретические и практические вопросы, которые возникают при применении различных альтернативных способов разрешения корпоративных конфликтов, предлагаются варианты их преодоления. В качестве конкретного предмета исследования выступили, прежде всего, положения законодательства и иных правовых актов, мнения ученых, материалы практики.

Методология исследования.

Цель исследования прямо в статье не заявлена. При этом она может быть ясно понята из названия и содержания работы. Цель может быть обозначена в качестве рассмотрения и разрешения отдельных проблемных аспектов вопроса о понятии корпоративного конфликта и альтернативных способах его разрешения в странах АТР. Исходя из поставленных цели и задач, автором выбрана методологическая основа исследования.

В частности, автором используется совокупность общенаучных методов познания: анализ, синтез, аналогия, дедукция, индукция, другие. В частности, методы анализа и синтеза позволили обобщить и разделить выводы различных научных подходов к предложенной тематике, а также сделать конкретные выводы из материалов практики.

Наибольшую роль сыграли специально-юридические методы. В частности, автором активно применялся формально-юридический метод, который позволил провести анализ и осуществить толкование норм действующего законодательства различных стран. Например, следующий вывод автора: «Если данные способы сравнить со способами, закреплёнными в статье 138.2 АПК РФ, а именно «проведение переговоров, посредничество, в том числе медиация, судебное примирение, или использование других примирительных процедур, если это не противоречит закону», мы можем увидеть различия в понимании альтернативных способов разрешения споров, также примечательно, что в законодательстве РФ этот список является открытым, нежели в США. Посредничество всегда было самым распространённым ADR в мире. Наиболее часто применяемым видом посредничества является медиация (это доказывает огромное количество научных трудов, посвящённых этому способу), как один из старейших и простых способов альтернативного разрешения конфликтов, поэтому обычно он везде имеет схожее понятие. Что же касается примирения, то оно в чём-то похоже на судебное примирение в РФ, третья сторона также является специалистом в праве (или даже в отдельных правовых вопросах), которая не просто помогает уладить конфликт путём улучшения взаимопонимания сторон, но и, исследовав обстоятельства дела, может полноценно проконсультировать и предложить вариант решения конфликта в виде своего экспертного мнения [12]».

Таким образом, выбранная автором методология в полной мере адекватна цели исследования, позволяет изучить все аспекты темы в ее совокупности.

Актуальность.

Актуальность заявленной проблематики не вызывает сомнений. Имеется как теоретический, так и практический аспекты значимости предложенной темы. С точки зрения теории тема корпоративного конфликта и применению альтернативных способов

его разрешения в странах АТР сложна и неоднозначна. Есть проблемы, связанные с тем, что есть корпоративный конфликт. Автор выявляет некоторые из них. Также важно выяснить, какие из механизмов альтернативного разрешения споров могут быть эффективны для разрешения корпоративных конфликтов. Сравнительно-правовой опыт мог бы быть здесь очень полезным. Сложно спорить в автором в том, что «В 21 веке корпоративные отношения становятся всё сложнее, а корпоративные конфликты становятся всё многограннее и изощреннее. Нужно понимать, что пренебрежение изучением корпоративных конфликтов может привести к непониманию инструментов для их разрешения, а за этим последует дезорганизация корпораций, а также ухудшение экономических показателей как отдельно взятой корпорации, так и экономики страны в целом».

Тем самым, научные изыскания в предложенной области стоит только поприветствовать.

Научная новизна.

Научная новизна предложенной статьи не вызывает сомнений. Во-первых, она выражается в конкретных выводах автора. Среди них, например, такой вывод:

«Корпоративные конфликты необходимо решать, но судебное разбирательство не всегда подходит для разрешения таких конфликтов, так как это часто затратно по времени и денежным средствам. На помощь приходят альтернативные способы разрешения споров. В странах АТР такие способы могут иметь свои особенности, например mini-trial (сокращённое судебное разбирательство) в США, которое очень похоже на судебное примирение в РФ, или формальная коммерческая медиация в Китае, которое возможно использовать в РФ, как один из дополнительных способов ADR. Также в РФ возможно применение такого совмещённого способа ADR как Med-Arb. Данный способ видится как более эффективный метод разрешения сложных споров, в которых спор может решиться ещё до вынесения решения арбитрами».

Указанный и иные теоретические выводы могут быть использованы в дальнейших научных исследованиях.

Во-вторых, автором выявлены конкретные проблемы в данной сфере, что может быть использовано в правотворческой деятельности, а также конкретными специалистами, принимающими участие в разрешении корпоративных конфликтов.

Таким образом, материалы статьи могут иметь определенный интерес для научного сообщества с точки зрения развития вклада в развитие науки.

Стиль, структура, содержание.

Тематика статьи соответствует специализации журнала «Юридические исследования», так как она посвящена правовым проблемам, связанным с понятием корпоративного конфликта и применению альтернативных способов его разрешения в странах АТР.

Содержание статьи в полной мере соответствует названию, так как автор рассмотрел заявленные проблемы, в целом достиг цели исследования.

Качество представления исследования и его результатов следует признать в полной мере положительным. Из текста статьи прямо следуют предмет, задачи, методология и основные результаты исследования.

Оформление работы в целом соответствует требованиям, предъявляемым к подобного рода работам. Существенных нарушений данных требований не обнаружено.

Библиография.

Следует высоко оценить качество использованной литературы. Автором активно использована литература, представленная авторами из России и из-за рубежа (Е. Ю. Цуканова, К. В. Нефедова, Е.И. Никологорская, Ким Чжи Хе, Так Чжин Гук, Е. К

Снегирёв и другие).

Таким образом, труды приведенных авторов соответствуют теме исследования, обладают признаком достаточности, способствуют раскрытию различных аспектов темы.

Апелляция к оппонентам.

Автор провел серьезный анализ текущего состояния исследуемой проблемы. Все цитаты ученых сопровождаются авторскими комментариями. То есть автор показывает разные точки зрения на проблему и пытается аргументировать более правильную по его мнению.

Выводы, интерес читательской аудитории.

Выводы в полной мере являются логичными, так как они получены с использованием общепризнанной методологии. Статья может быть интересна читательской аудитории в плане наличия в ней систематизированных позиций автора применительно к заявленным проблемам.

На основании изложенного, суммируя все положительные и отрицательные стороны статьи

«Рекомендую опубликовать»