

Уроки корпоративного управления в народной мудрости или Сказка про репку

Опубликовано: Акционерный вестник, №12, 2007, стр. 24-30.

Практика управления часто демонстрирует, что многие приемы и методы управления, закономерности эффективного бизнеса уже давно нашли свое отражение в народных сказках, легендах, тостах. Проанализируем сюжет известного бессмертного произведения «Репка» (см. врезку) с точки зрения теории корпоративного взаимодействия.

Подготовка к анализу: формализация сюжета

Итак, обладая информацией о месте произрастания репки, вначале Дед решил выдернуть репку собственными усилиями, чтобы получить свою выгоду¹.

Справка: Для выдергивания репки необходимо приложить к ней направленное усилие (вектор силы), которое превышает прочность корневой системы и силу трения. Приложение меньшего усилия не позволяет выдернуть репку вне зависимости от времени, в течение которого прикладывается усилие.

Жизненный опыт Деда был большой – на своем веку он выдернул уже немало репок, поэтому он быстро определил направление приложения силы, осуществив ситуационный анализ, используя имеющиеся у него ресурсы: *информацию* (знания и навыки, полученные в течение жизни) и *интеллектуальный ресурс* (способность переосмыслить прошлый опыт, имеющуюся информацию и сформировать информацию, необходимую для выполнения конкретной работы в конкретных условиях здесь и сейчас).

Но, попробовав выдернуть репку самостоятельно посредством реализации бизнес-процесса «тянет-потянет», затратив на это принадлежащие ему *расходуемые ресурсы* (энергию для создания вектора силы), Дед убедился в невозможности выдергивания репки в одиночку. Отдыхая и набираясь сил, он проанализировал создавшееся положение и решил создать социальную систему «Корпорация «Репка», позволяющую ему привлечь ресурсы других участников корпоративных отношений для выполнения целевой функции «выдергивание репки».

С этой целью, он осуществил эмиссию обязательств, дающих право на получение части выдернутой репки в случае успеха реализации целевой функции и направил информационное

Репка

Посадил Дед репку. Выросла репка большая-пребольшая.

Пошел Дед репку рвать: тянет-потянет, вытянуть не может!

Позвал Дед Бабку: Бабка за Дедку, Дедка за репку - тянут-потянут, вытянуть не могут!

Позвала Бабка Внучку: Внучка за Бабку, Бабка за Дедку, Дедка за репку - тянут-потянут, вытянуть не могут!

Позвала Внучка Жучку: Жучка за Внучку, Внучка за Бабку, Бабка за Дедку, Дедка за репку - тянут-потянут, вытянуть не могут!

Позвала Жучка Кошку: Кошка за Жучку, Жучка за Внучку, Внучка за Бабку, Бабка за Дедку, Дедка за репку - тянут-потянут, вытянуть не могут!

Позвала Кошка Мышку: Мышка за Кошку, Кошка за Жучку, Жучка за Внучку, Внучка за Бабку, Бабка за Дедку, Дедка за репку - тянут-потянут, - вытянули репку!

¹ Мы не рассматриваем вопрос, почему Дед посчитал выгодным для себя выдергивать репку и зачем ему это нужно – это его субъективное желание. Причин может быть множество, но, как правило, они имеют лишь косвенное значение с точки зрения анализа корпоративной системы. Гораздо более важно знать о наличии тех или иных интересов, желаний, потребностей.

сообщение (оферту) потенциальному участнику корпоративных отношений – Бабке. В оферте Бабке предлагалось инвестировать в корпорацию «Репка» имеющиеся у нее ресурсы для формирования тягового усилия, что, в соответствии с бизнес-планом, предполагало получение дивидендов в виде существенной части выдернутой репки, пропорциональной доли Бабки в созданном совместно тяговом усилии. Также в оферте отмечалось, что все другие необходимые ресурсы в корпорации уже имеются – понятно, что и как нужно дергать, имеется фронт работ, отработан бизнес-процесс, нужны только оборотные средства (тяговое усилие). Бабка акцептовала оферту и вошла в корпорацию.

Объединив ресурсы, участники попытались реализовать целевую функцию посредством осуществления бизнес-процесса «тянут-потянут», обеспечивающего приложение вектора силы к репке в течение 30 секунд. Но это не принесло успеха – оказалось, что создаваемого за счет объединенных ресурсов участников усилия не хватает для осуществления целевой функции, поскольку оно оказалось меньше необходимого для выдергивания репки порогового усилия ($F_{крит.}$). Участникам стало понятно, что бизнес-план необходимо корректировать...

Осуществив корпоративную процедуру принятия коллегиального решения, участники решили пригласить потенциального инвестора Внучку, обладающую ресурсами по созданию тягового усилия, которые могут быть полезными для реализации целевой функции.

С этой целью была проведена дополнительная эмиссия обязательств, дающих право на получение части выдернутой репки в случае успеха реализации целевой функции и направлена оферта Внучке, которую она акцептовала. Таким образом, количество участников отношений увеличилось и, соответственно, увеличилась ресурсная база корпорации. Но, как оказалось, и этих ресурсов не хватило для реализации целевой функции...

Далее, повторяя попытки выдернуть репку посредством осуществления действия «тянут-потянут» в течение определенного времени, участники последовательно убеждались в необходимости корректировки бизнес-плана и приглашения дополнительных инвесторов. Это было реализовано посредством проведения соответствующих корпоративных процедур – принятие коллективных решений о приглашении других потенциальных участников и выпуск дополнительных обязательств отдать часть репки после ее выдергивания.

Когда собралась команда в составе Дед, Бабка, Внучка, Жучка, Кошка и Мышка, совместно создаваемое усилие, наконец, превысило пороговое значение и, репка была успешно выдернута за 1 секунду.

Участники корпорации «Репка» провели итоговое общее собрание, распределили репку пропорционально вкладу каждого в созданное усилие, позволившее выдернуть репку, отметили вклад Деда в общее дело, который репку посадил, вырастил, а затем пригласил всех остальных участников для ее выдергивания, организовывал и координировал процесс формирования итогового усилия. Довольные друг другом, участники разошлись и занялись своими делами.

Дед, правда, задумался...

Системный анализ

Примечание: Отдельные элементы анализа (расчеты, таблицы и др.) могут показаться слишком сложными или слишком скучными. Тогда их можно опускать и переходить к промежуточным или окончательным выводам – расчеты и таблицы лишь обосновывают их. В случае необходимости, Вы всегда можете к ним вернуться и убедиться в логичности выводов.

Для более детального анализа, введем следующие условные обозначения:

- N – количество участников в социальной системе.
- $E(N)$ – эффективность системы в зависимости от кол-ва участников.
- $F(N)$ – сила, создаваемая N участниками.
- F_j – сила, создаваемая конкретным участником корпоративных отношений.
- $F_{крит.}$ – сила, необходимая для выдергивания репки.

Итак, по инициативе Деда, была создана социальная система – корпорация «Репка». Целевая функция системы – выдергивание репок.

Участники корпоративных отношений (УКО) рассматриваемой системы: Дед, Баба, Внучка, Жучка, Кошка, Мышка.

Ресурсы, необходимые для выдергивания репки и вложенные участниками в общее дело (корпорацию), приведены в таблице 1.

Табл. 1.
Ресурсы, необходимые для выполнения целевой функции «Выдергивание репки».

| Вид ресурса | Назначение ресурса |
|-----------------------------|--|
| Физическая сила | Создание необходимого усилия для преодоления сопротивления материала корней репки для их разрыва и/или силы трения корней и репки при выдергивании ($F_{крит.} = 100$ усл. ед. силы). Создаваемые участниками индивидуальные усилия следующие: Дед – 45, Баба – 25, Внучка – 14, Жучка – 9, Кошка – 6, Мышка – 1 у.е.с. |
| Интеллектуальный ресурс | Анализ ситуации и формирование информации, обеспечивающей: <ul style="list-style-type: none"> • Наиболее целесообразное приложение силы к репке в конкретных условиях: <ul style="list-style-type: none"> ○ За что хвататься. ○ Куда тянуть. ○ Как тянуть. ○ Сколько времени необходимо тянуть, чтобы с одной стороны, минимизировать риски невыдергивания репки, но, с другой стороны, чтобы своевременно убедиться в бесперспективности процесса. Это позволяет сэкономить ресурсы при оптимальных рисках. • Определение необходимости привлечения других участников, формирование привлекательных для потенциальных участников условий и оферты. |
| Время | Во-первых, для осуществления непосредственно работы по выдергиванию репки: <ul style="list-style-type: none"> • В случае, когда создаваемое усилие превышает $F_{крит.}$, выдергивание происходит за 1 сек. • Если усилие меньше $F_{крит.}$, участники процесса тянут-потянут в течение 30 сек., пытаясь выдернуть репку. Во-вторых, время для подготовительных работ, перерывов, отдыха и восстановления сил между процессами «тянут-потянут» и т.п. |
| Информация (знания, навыки) | Где растёт репка. Теория и технология выдергивания репок: В каком направлении, <i>как правило</i> , прикладывается усилие к <i>нормальной</i> репке, чтобы обеспечить оптимальный режим выдергивания <i>модельной (среднестатистической)</i> репки. Интересы и потребности потенциальных участников корпоративных отношений, опираясь на которые можно заинтересовать их участвовать в корпорации «Репка». |

Можно предположить, что все виды ресурсов, в той или иной мере, вкладывались в корпоративную систему всеми участниками. Но на основании первоисточника, можно утверждать, что информацией о месте произрастания репки, по крайней мере на момент начала работы, обладал именно Дед. Более того, именно Дед и посадил репку!

Выгоды участников: Выгодой каждого участника является доля репки, полученная в результате ее распределения после выдергивания.

Под издержками мы понимаем потери ресурсов, не приносящие выгоды кому-либо из участников². Если те или иные потери ресурсов оказываются кому-то из участников выгодны, то

² Задачи анализа корпоративных систем требует несколько иного, по сравнению с традиционным, понимания издержек. Это обусловлено необходимостью рассматривать открытую социальную систему, в то время как традиционное понимание издержек сформировано применительно к закрытым социальным системам. Более того, оно основано на правилах ведения бухгалтерского учета, которые сформированы лишь одним из участников корпоративных отношений – государством и настроены на учет интересов именно этого участника.

это уже не издержки системы, но выгоды конкретного участника корпоративных отношений и он за них будет бороться всеми доступными ему средствами и методами.

В данном примере, если не будет выполнена целевая функция (выдергивание репки), тогда никто из участников не получит выгоды и, соответственно, все вложенные ресурсы будут издержками. Это, собственно, **риски участников корпоративных отношений**, формирующих социальную систему «Репка», - можно затратить усилия (ресурсы) и не получить выгоды из-за недостатка суммарных ресурсов для создания некоторого порогового значения силы, обеспечивающей выдергивание репки.

Предположим, что взаимодействие осуществляется каждым из участников с целью потребления репки в пищу для поддержания жизнедеятельности. Для этого необходимо определенное количество репки, которое может зависеть от сорта, характеристик года и т.п. факторов, определяющих содержание питательных веществ в репке. Но, в общем случае, необходимо определенное количество килограмм репки на массу тела.

Примем $F_{крит.}$ равной 100 условных единиц силы (у.е.с.). Приложение такой силы позволяет выдернуть репку за 1 сек. Тогда, работа, необходимая для выдергивания репки составляет 100 условных единиц работы у.е.р.: $100 \text{ у.е.с.} \times 1 \text{ сек.} = 100 \text{ у.е.р.}$

Если же усилие будет менее 100 у.е.с., то его не хватит для преодоления сопротивления материала корней и трения. Соответственно, в этом случае, репка не будет выдернута и работа, какая бы она ни была, будет потрачена впустую.

Соответственно, **индивидуальная эффективность** участия в корпорации для каждого участника – отношение доли репки, получаемой им в результате взаимодействия, к его персональным затратам сил (ресурсов), связанным с реализацией целевой функции корпорации.

В данном случае, никто никого не обманывал, все получили пропорционально их вкладу в создаваемое суммарное итоговое усилие, приведшее к выдергиванию репки – в соответствии с обязательствами, выпущенными корпорацией при привлечении инвесторов.

За показатель **эффективности системы**, в данном случае, примем отношение выполненной работы к работе, необходимой для выдергивания репки³ – для ее выдергивания нужно совершить определенную физическую работу при условии, что сила выдергивания будет не менее $F_{крит.}$.

Но работа совершается и в случае, если репку выдернуть не удалось. Для выдергивания репки участники осуществляют совместными усилиями бизнес-процесс «тянут-потянут». В случае если создаваемое ими усилие менее необходимого $F_{крит.}$, то длительность процесса составляет 30 секунд – это время, необходимое для того, чтобы убедиться в невозможности выдернуть репку создаваемым участниками усилием.

Зависимость создаваемого системой участников усилия и, соответственно, результата выполнения работы, в зависимости от их количества, приведена в таблице 2.

Соответственно, пропорционально количеству участников корпоративных отношений менялось и создаваемое участниками усилие. Но, как мы уже отметили, для выдергивания репки необходимо приложить усилие, большее или равное некоторой величине $F_{крит.} = 100 \text{ у.е.с.}$ Тогда репка выдергивается за 1 секунду, соответственно, на этот процесс затрачивается работа в размере более или равном 100 у.е.р.

В противном случае, по условию (правила реализации бизнес-процесса «тянут-потянут»), необходимо прилагать усилие не менее 30 секунд – чтобы минимизировать риски невыдергивания репки вследствие неправильного выбора вектора силы из-за погрешностей анализа и расчета.

³ Сравнивать затраты энергии на выдергивание репки с возможным энергетическим эффектом от ее потребления мы не считаем необходимым, поскольку, во-первых, репку можно использовать различным образом, в том числе, для обмена на другие ресурсы. Во-вторых, это просто слишком сложно, хотя теоретически и возможно.

Табл. 2.

Суммарное усилие и результат работы системы в зависимости от количества участников.

| Количество участников | $F(N)/F_{крит.}$ | Результат |
|-----------------------|------------------|---------------|
| 1 | 0,45 | Тянут-потянут |
| 2 | 0,70 | Тянут-потянут |
| 3 | 0,84 | Тянут-потянут |
| 4 | 0,93 | Тянут-потянут |
| 5 | 0,99 | Тянут-потянут |
| 6 | 1,00 | Выдернули |

В таблице 3 показано изменение параметров (создаваемое усилие, затраченная работа, эффективность) и результат работы корпорации «Репка» на каждом этапе ее развития. Здесь же отражено и поэтапное изменение структуры участников корпоративных отношений.

Обратите внимание, когда число участников достигло шести и создаваемое ими усилие стало равным $F_{крит.}$, выполненная на этом этапе работа составила всего 100 у.е.р. Но это позволило реализовать целевую функцию корпорации – выдернуть репку. В то же время, нехватка даже одной единицы силы приводит к невозможности выдернуть репку и, соответственно, ресурсы, затраченные на реализацию бизнес-процесса «Тянут-потянут» – не более чем издержки.

Зависимость эффективности системы при изменении структуры участников корпоративных отношений отражена на рис. 1.

Как видим, осуществление работы в случае использования *всех необходимых ресурсов* существенно более эффективно, чем работа с нехваткой каких-либо ресурсов, пусть, даже, и очень малой доли!

Табл. 3.

Показатели системы на каждом этапе ее развития.

| Показатели системы на каждом этапе развития системы | | | | | Структура участников корпоративных отношений на каждом этапе | | | | | |
|---|-----------------------|----------------------------------|------------------------|---------------|--|--------|---------|--------|--------|--------|
| Кол-во УКО | Эфф-ть системы $E(N)$ | Созданное усилие $F(N)$, у.е.с. | Затрач. работа, у.е.р. | Рез-т | Дед | Баб-ка | Внуч-ка | Жуч-ка | Кош-ка | Мыш-ка |
| 1 | -13,5 | 45 | 1 350 | Тянут-потянут | 1 | - | - | - | - | - |
| 2 | -21,0 | 70 | 2 100 | Тянут-потянут | 1 | 1 | - | - | - | - |
| 3 | -25,2 | 84 | 2 520 | Тянут-потянут | 1 | 1 | 1 | - | - | - |
| 4 | -27,9 | 93 | 2 790 | Тянут-потянут | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - |
| 5 | -29,7 | 99 | 2 970 | Тянут-потянут | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | - |
| 6 | 1,0 | 100 | 100 | Выдернули | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

Кстати, как видно из рис. 1 и табл. 3, именно нехватка малой доли дает минимальную эффективность системы – ресурсы расходуются, но выполнить целевую функцию невозможно. Соответственно, издержки данной системы – максимальны, а эффективность – минимальна.

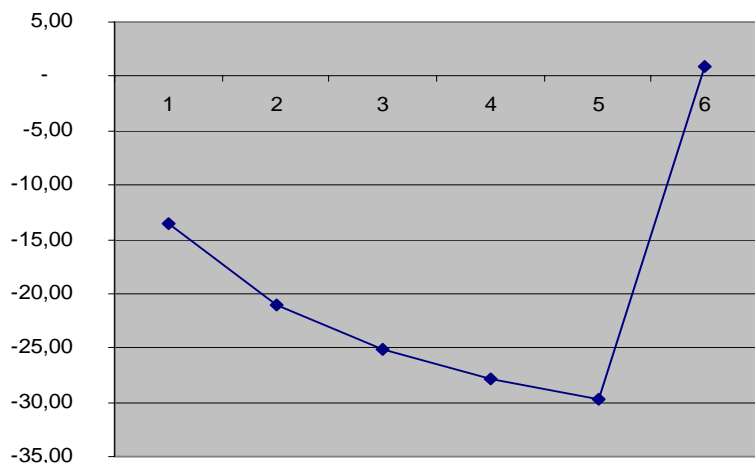


Рис. 1. Зависимость эффективности системы «Репка» от количества участников

По мере изменения структуры УКО корпорации «Репка», менялись и ожидания участников в результате эмиссии дополнительных обязательств по мере привлечения новых инвесторов (см. таблицу 4).

Как видим, доля Деда в будущей репке, обладающего самой репкой, информацией и наибольшим тяговым усилием, уменьшилась со 100% до 45%, которые ему достались в результате пропорционального раздела репки со всеми участниками – без этих участников он мог бы лишь радоваться наличию репки и упиваться собственной значимостью, но, для ее выдергивания, ему нужны эти участники, обладающие «всего лишь» грубой физической силой. Жизнь не всегда справедлива...

Табл. 4.

Изменение получаемой участниками доли репки по мере изменения структуры участников

| Этап | Ожидаемые участниками выгоды (доля репки), % | | | | | | Степень реализации ожиданий |
|------|--|-------|--------|-------|-------|-------|-----------------------------|
| | Дед | Бабка | Внучка | Жучка | Кошка | Мышка | |
| 1 | 100,00 | - | - | - | - | - | Не реализованы |
| 2 | 64,29 | 35,71 | - | - | - | - | Не реализованы |
| 3 | 53,57 | 29,76 | 16,67 | - | - | - | Не реализованы |
| 4 | 48,39 | 26,88 | 15,05 | 9,68 | - | - | Не реализованы |
| 5 | 45,45 | 25,25 | 14,14 | 9,09 | 6,06 | - | Не реализованы |
| 6 | 45,00 | 25,00 | 14,00 | 9,00 | 6,00 | 1,00 | Реализованы |

Впрочем, следует отметить, что снижение ожидаемой доли произошло последовательно со всеми участниками, по мере расширения круга участников отношений.

За исключением Мышки, которая вошла в систему последней, приложила меньше всего сил, но получила свою долю в соответствии с первоначальными договоренностями. Соответственно, ее индивидуальная эффективность оказалась максимальной среди всех участников (см. таблицу 5).

Таблица 5.

Индивидуальная эффективность участия в корпорации «Репка».

| | Дед | Бабка | Внучка | Жучка | Кошка | Мышка |
|---|-------|-------|--------|-------|-------|-------|
| Индивидуальный результат (доля репки), % | 0,45 | 0,25 | 0,14 | 0,09 | 0,06 | 0,01 |
| Затраченные ресурсы, у.е.с. | 6 795 | 3 025 | 1 274 | 549 | 186 | 1 |
| Индивидуальная эффективность | 0,007 | 0,008 | 0,011 | 0,016 | 0,032 | 1,000 |

Заключение

Сказка, конечно, ложь... Но в ней – намек, то бишь, вывод:

1. Бизнес – полон сюрпризов и неожиданностей. Поэтому, опираясь только на свой прошлый опыт, в особенности, если он полностью успешный, Вы сильно рискуете.

Каждый проект – уникальный. Поэтому каждый проект требует тщательного расчета, в котором накопленный опыт играет значительную роль, но является лишь частью исходной информации.

К тому же, важно учесть особенности деятельности и правильно подобрать ресурсы. Осуществление большой работы не гарантирует результат – можно до бесконечности работать, но если Вашего «тягового усилия» не хватит, то результат может быть неудовлетворительным.

Правда, справедливости ради, следует отметить, что наличие интеллектуального ресурса позволяет минимизировать потребность в «грубой физической силе»: репку ведь можно подкопать, обрезать корни. Тогда, глядишь, и необходимое для выдергивания усилие снизится.

2. Жизнь лишь относительно справедлива: если Вы знаете, что и как надо делать, но не обладаете *всеми* необходимыми для деятельности ресурсами – Вам придется делиться. И этот раздел не всегда Вам покажется справедливым.

В данном примере, мы видим, что Дед, обладая ключевой информацией (да и самой репкой, впрочем, – ведь он ее посадил и вырастил!) и частью ресурсов для создания силы, вынужден довольствоваться лишь долей репки, пропорциональной его доле в создаваемом усилии, которое позволило выдернуть репку.

Не стремитесь захватить слишком большую реп..., извините, долю рынка – имеющихся у Вас ресурсов может не хватить. Порой, более эффективно работать с небольшой долей рынка, но, при этом получать весь кусок.

Но если Вы убедились, что своими усилиями весь кусок ухватить невозможно – приглашайте других участников. Возможно, условия Вам покажутся недостаточно справедливыми, но так Вы получите больше чем ничего...

3. Для выполнения любой работы необходимы вполне определенные ресурсы. Причем, *для любой социальной системы существует такой набор участников корпоративных отношений, который обеспечит оптимальное (в данных условиях) выполнение целевой функции.* Искусство системного конструирования – определить необходимый оптимальный набор ресурсов и, соответственно, УКО, владеющих этими ресурсами.

В рассматриваемом нами примере мы видим, что сочетание участников корпоративных отношений Дед, Бабка, Внучка, Жучка, Кошка и Мышка – оптимальное. Другие варианты сочетания участников корпоративных отношений, позволяющие выдернуть репку, не обеспечивают такой эффективности системы (см. табл. 6). Она, конечно, не отрицательная, но, тем не менее, меньше единицы (максимальное значение).

В то же время, можно видеть, что отсутствие хотя бы одного из участников, точнее, нехватка даже малой доли ресурсов (например, в данном случае, Мышки), при всей малости может привести к невозможности исполнения целевой функции системы и, собственно, к неработоспособности системы (см. табл. 3, рис. 1). Таким образом, именно изменением ресурсной базы, определяется системная устойчивость. Для социальных систем, к которым относится и фирма, это определяется структурой участников корпоративных отношений. Наиболее часто устойчивость системы обеспечивается за счет введения избыточности – использования более сильных участников или дублирования ресурсов. Но следует отдавать себе отчет, что это, в общем случае, снижает ее эффективность.

Эффективность системы при других сочетаниях участников корпоративных отношений

| Структура участников корпоративных отношений (УКО) | | | | | | N (кол-во УКО) | Эфф-ть системы | Прилож. сила $F(N)$, у.е.с. | Затрач. работа, у.е.р. |
|--|-------|--------|-------|-------|-------|----------------|----------------|------------------------------|------------------------|
| Дед | Бабка | Внучка | Жучка | Кошка | Мышка | | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1,00 | 100 | 100 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | - | 6 | 0,95 | 105 | 105 |
| 1 | 1 | 2 | 1 | - | - | 5 | 0,93 | 107 | 107 |
| 1 | 1 | 3 | - | - | - | 5 | 0,89 | 112 | 112 |
| 1 | 3 | - | - | - | - | 4 | 0,83 | 120 | 120 |
| 3 | - | - | - | - | - | 3 | 0,74 | 135 | 135 |

- Тщательное проектирование и точный расчет социальной системы позволяет существенно снизить издержки реализации целевой функции.
- Знание законов природы, экономики и социологии позволяет точнее рассчитать систему и, соответственно, снизить потери в процессе ее настройки на особенности деятельности.
- Результат деятельности полностью определяется сформированной системой. Если Вас не устраивает результат, меняйте систему – структуру участников, набор ресурсов.
- Если Вы научились что-либо делать такое, что потенциально может быть востребовано на рынке, попытайтесь на этом сделать бизнес – это позволит более эффективно использовать вложенные ресурсы.

В данном примере, если Дед убедит участников продолжить деятельность корпорации «Репка», то ресурсы, затраченные им для определения оптимального состава участников, отработки бизнес-процесса и т.п., будут работать и, соответственно, получаемые дивиденды, в конечном итоге, оправдают их. Если же это будет однократная операция, то все ресурсы, затраченные на итерации, будут потрачены зря...

- Вложение больших ресурсов в бизнес далеко не всегда эффективно. Порой, более эффективно вложить небольшие ресурсы, но получить результат, чем стремиться получить большой пакет акций ради самого пакета. Большой пакет – большие риски. К тому же, как мы видим из этого примера, большой пакет часто не обеспечивает, ни эффективности, ни реального контроля системы.

Вопрос к размышлению: На каких условиях может договориться Мышка об участии в системе после 10 безуспешных попыток выдернуть репку суммарными усилиями других участников корпоративных отношений?

Или другой: Кто будет контролировать бизнес при таком раскладе: 1 акционер владеет 50% минус 1 акция, другой акционер владеет 50% минус 1 акция, третий акционер владеет 2 акциями?

- Если Вы видите наукообразие – посмотрите внимательно, к чему это относится и что Вам реально хотят сказать. Наличие графиков, таблиц, формул еще не означает отсутствие рисков и верность расчетов...

В то же время, несерьезность сюжета, стиля еще не означает несерьезность выводов.

Удачи Вам в бизнесе в новом году (да и всегда, впрочем)!