



Классификация организаций в России

Н.Ю. Карабанова, к.э.н., доцент,

Пензенский государственный университет архитектуры и строительства (Пенза, Россия)

М.С. Акимова, к.э.н., доцент,

Пензенский государственный университет архитектуры и строительства (Пенза, Россия)

terramarket58@yandex.ru

И.И. Евдокимова, студент,

Пензенский государственный университет архитектуры и строительства (Пенза, Россия)

Аннотация. В статье приводится анализ развития организаций. Приведены формы и виды организаций и их количественная динамика в России и в Пензенской области. Приведены типы организаций по Фредерику Лалу, зависящие от стиля управления, личностных качеств лидера и организационной культуры компании. Даны рекомендации по переходу компаний к новому «живому» типу организации деятельности.

Ключевые слова: организационная культура, формы организаций, теория Фредерика Лалу.

Classification of organizations in Russia

N.Yu. Karabanova, cand. sci. (econ.), associate professor, Penza State University of Architecture and Construction (Penza, Russia)

M.S. Akimova, cand. sci. (econ.), associate professor, Penza State University of Architecture and Construction (Penza, Russia)

terramarket58@yandex.ru

I.I. Evdokimova, student, Penza State University of Architecture and Construction (Penza, Russia)

Abstract. The article provides an analysis of the development of organizations. The forms and types of organizations and their quantitative dynamics in Russia and in the Penza region are given. The types of organizations according to Frederick Lal are given, depending on the management style, personal qualities of the leader and the organizational culture of the company. Recommendations are given on the transition of companies to a new "live" type of organization of activities.

Keywords: organizational culture, forms of organizations, Frederick Laloux theory.

В современных условиях экономической нестабильности и неопределенности вызывает интерес состояние российских организаций, их форм, видов и структур управления.

Российским законодательством предусмотрены как индивидуальные формы предпринимательства, так и коллективные. Коллективные формы организаций приведены в табл. 1 (ст. 50 Гражданского кодекса РФ) [3].

Таблица 1
Формы организаций согласно российскому законодательству

Коммерческие организации	Хозяйственные товарищества и общества
	Производственные кооперативы
	Государственные и муниципальные унитарные предприятия
	Крестьянские (фермерские) хозяйства
Некоммерческие организации	Потребительские кооперативы
	Общественные или религиозные организации (объединения)
	Благотворительные и другие фонды
	Государственные корпорации
	Некоммерческие партнерства
	Автономные некоммерческие организации
	Объединения юридических лиц (ассоциации и союзы)
	Политические партии
Саморегулируемые организации	

Организации делят на индивидуальных предпринимателей (ИП) и юридических лиц (ЮЛ). Так, в России на конец 2021 года их количество составляло 6 937 748, в том числе:

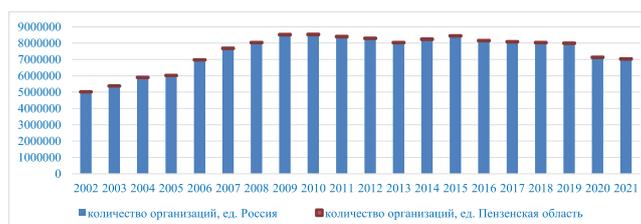
- ИП – 3621580 (52,2%);
- ЮЛ – 3316168 (47,8%).

В Пензенской области число действующих юридических лиц и индивидуальных предпринимателей составляет 54 695, в том числе:

- ИП – 32 010 (58,52%);
- ЮЛ – 22 685 (41,48%) [9].

На рис. 1 приведена динамика количества организаций, показывающая, что после периода роста их число сокращается под влиянием экономических кризисов.

Рис. 1. Динамика количества организаций в России и Пензенской области

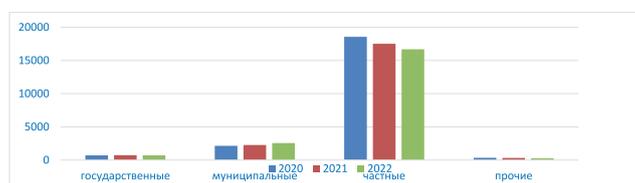


Источник: [7; 8].

По численности работников организации делят на микро-, малые, средние и крупные. Так, в России по состоянию на начало декабря 2022 года юридических лиц – микропредприятий насчитывалось 2 086 953, малых – 184 146, средних – 17 640; индивидуальных предпринимателей микроразмера – 3 651 383, малых – 28 570, средних – 353 [8]. На рынке преобладают микропредприятия и малые организации.

Также организации разделяют по формам собственности на государственные, муниципальные, частные и прочие. Например, распределение по формам собственности пензенских организаций показало, что преобладают частные организации, однако их число сокращается, что характерно и для общероссийской статистики (рис. 2).

Рис. 2. Распределение пензенских организаций по формам собственности



Источник: [6].

Следующая категория – вид экономической деятельности. Распределение предприятий и организаций Пензенской области по видам экономической деятельности на 1 января 2022 года показало, что преобладают компании по торговле, по операциям с недвижимостью, обрабатывающим производствам и строительству (рис. 3).

Рис. 3. Распределение пензенских организаций по видам экономической деятельности



Источник: [6].

Классификация организаций в России / Classification of organizations in Russia
Н.Ю. Карабанова, М.С. Акимова, И.И. Евдокимова / N.Yu. Karabanova, M.S. Akimova, I.I. Evdokimova

По жизненному циклу выделяют организации новые, молодые, зрелые. Как правило, период функционирования бизнеса компаний сегодня составляет около 12 лет.

Есть еще много других оснований для группировки организаций. Например, в 2023 году по инициативе законодателей может появиться новый вид организации – «творческое (креативное) предприятие – субъект малого или среднего предпринимательства, осуществляющий деятельность в сфере творческого предпринимательства» [2]. Также, к примеру, в научной литературе говорится о появлении виртуальных организаций [1].

По организационной структуре управления компании делятся на: линейные, функциональные, линейно-функциональные, дивизионные, матричные, проектные и др. Как правило, в небольших компаниях применяется линейная система управления. Чем крупнее бизнес, тем сложнее система управления.

Различаются организации и по стилю управления в них, что зависит от личности лидера, его управленческого опыта и команды. Чаще всего выделяют авторитарный, демократический и либеральный стили управления. Об их преимуществах и недостатках говорится много [10], но опыт показывает, что в основном компании держатся за счет авторитета лидера и его умения руководить, совмещая несколько стилей управления на разных этапах развития бизнеса.

Еще большая дискуссия ведется по поводу выделения типов организационных культур. Как правило, большинство бюджетных организаций относятся к иерархическому (бюрократическому) типу организационной культуры. Частные компании могут сочетать и бюрократический, и рыночный, и клановый, и другие типы культур [4].

По актуальной теории Фредерика Лалу, организации в своем эволюционном пути постепенно трансформируются, обретая тот или иной цвет (табл. 2).

Таблица 2
Цветовой тип организаций, по Ф. Лалу

Цветовой тип организации	Характеристика организации
Красный	«Волчья стая», которая процветает в жесткой среде: гражданская война, неуправляемое государство, неразвитые районы города. Не позволяет планировать и строить стратегии, а также расти и достигать значимых целей
Янтарный	Имеет планирование и структуру, что позволяет достигать целей. Привносит во власть стабильность, формальные звания, фиксированную иерархию и структурную схему. Сегодня это государственные органы управления, церковь, армия, школы
Оранжевый	Дает человеку свободу – все должны быть свободны для достижения собственных целей, свободны от религиозных догм и предопределенного социального положения. Позволяет быть мироцентричными. Здесь организация – это машина
Зеленый	Не приемлет власть и иерархию. В идеале они могли бы дать всем сотрудникам одинаковые доли в бизнесе и влияние, следовательно, принимали бы все решения массовым голосованием. Здесь нет иерархии стейкхолдеров – важны и акционеры, и менеджмент, и сотрудники, и поставщики, и клиенты, и общество в целом, и окружающая среда. Зеленое сознание видит организацию как семью
Бирюзовый	Имеет осмысленную эволюционную цель и гармонично входит в окружающий мир. Такие организации отвечают потребностям современных людей, основываются на принципах контролируемого самоуправления, предоставляют сотрудникам больше свободы, благодаря этому предоставляется возможность для раскрытия творческого потенциала. Организация – живой организм

Источник: [5].

Следовательно, можно классифицировать организации и по их цветовым типам на:

- красные – уличные банды, организованные преступные группировки;
- янтарные – государственные учреждения, религиозные объединения, армия;
- оранжевые – крупные международные корпорации, например Coca-Cola;
- зеленые – предприятия, несущие культуру, например «Ферма Тоцкого» в г. Пенза;
- бирюзовые – многие успешные предприятия последних десятилетий, например, «ВкусВилл», «Фабрика окон», «Аскона», Mindbox, некоторые банки.

Основываясь на [5], можно посоветовать постепенно переходить организациям на новый этап развития, становясь «живыми». Для этого в табл. 3 приведены рекомендации.

Таблица 3

Рекомендации по управлению организационной культурой предприятия для перехода на новый «живой» тип

Элемент организационной культуры	Правила поведения
Доверие	В организации отношения между людьми должны строиться на доверии, пока нет доказательств, что доверие не заслужено Отношение друг к другу строится на понимании, что намерения у всех добрые и несут пользу
Ответственность	Не нужно стесняться делать другим замечания, а также давать рекомендации по поводу их работы Каждый несет полную ответственность перед организацией Если мы считаем необходимыми какие-либо действия, то обязаны обратить на это внимание других, ограничивая беспокойность рамками выбранной роли и взятых на себя обязанностей
Безопасное и комфортное рабочее место	Оценивание жизненной позиции должно проходить не со стороны страха и разделения, а со стороны любви и единения Стоит создать эмоциональное и духовно безопасное окружение на работе, где каждый может быть самим собой Сформировать атмосферу любви, заботы, понимания Уметь уважать ценности каждого человека
Преодоление разделения	Стремиться к созданию такого рабочего места, где будут уважать все стороны природы Признать то, что все глубоко взаимосвязаны, что мы – часть Вселенной
Обучение	Признать, что возникающая проблема – это урок, который ты должен пройти, чтобы внутренне совершенствоваться Понять, что всему научиться невозможно, мы постоянно узнаем что-то новое и получаем все больше информации Осознать, что неудачи не делают нас хуже, они закаляют наш характер Учесть, что своих ошибок не нужно стыдиться, их стоит обсудить и вынести из них урок Запомнить, что не надо прятаться от проблемы или игнорировать ее, это не приведет к положительному результату, урок будет повторяться до тех пор, пока ты его не усвоишь Следует концентрироваться на сильных сторонах, на возможностях, а не на проблемах и неудачах
Взаимоотношения и конфликты	Понять, что невозможно изменить других, изменить можно только себя Уметь брать на себя ответственность за собственные мысли, убеждения, слова и действия Научиться налаживать разногласия один на один, не втягивая в конфронтацию других людей Не стоит винить в своих проблемах других, стоит задуматься, а не являемся ли мы сами частью проблемы (и ее решения)
Коллективная цель	Стремиться смотреть на организацию как на одухотворенный организм, имеющий собственную эволюционную цель Стараться вслушиваться и понимать, какое направление развития предпочтительнее для организации
Личная цель	Выяснить ради самих себя и ради организации, в чем состоит наше личное призвание и насколько оно созвучно с эволюционной целью организации Нужно выполнять обязанности от души, а не из эгоистических побуждений
Планирование будущего	Попытки предсказать и контролировать будущее бесполезны Прогнозы стоит делать, если того требуют конкретные решения
Прибыль	В долговременной перспективе высшая цель организации и необходимость в получении прибыли не соперничают друг с другом Если сосредоточиться на достижении высоких целей, прибыль не заставит себя ждать

Источник: [5].

Для совершенствования организации необходимо:

- продумать форму ее организации и системы управления ею;
- правильно определить вид экономической деятельности;
- формировать высокий уровень организационной культуры, учитывать человеческие потребности, взгляды, климат в коллективе;
- работать над стилем управления;
- стремиться, применяя достижения менеджмента, к бирюзовому типу.

Использованные источники

1. *Бородянский Б.М.* Классификация и сущность современных типов организации в России // Креативная экономика. 2017. Том 11. № 3. С. 379–386.
2. В России появится новый тип компаний «творческое предприятие». URL: <https://render.ru/ru/news/post/22299>.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2022). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/?ysclid=lbkg1jklr717624649.
4. *Камерон К., Куинн Р.* Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. СПб.: Питер, 2001.
5. *Лалу Ф.* Открывая организации будущего. М.: Иванов, Манн и Фербер, 2018.
6. Пензенская область в цифрах 2021: краткий статистический сборник. Пенза: Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Пензенской области (Пензастат), 2022.
7. Росстат: официальный сайт. URL: <https://rosstat.gov.ru/statistics/instituteconomics>.
8. Федеральная налоговая служба. URL: <https://ofd.nalog.ru/index.html>.
9. Федеральная служба информации. URL: <https://фси.пф/Main/StatisticalInformation>.
10. *Hofstede G.H.* Cultures and organizations: Software of the mind. New York: McGraw Hill, 2010. XIV.