

Модель жизненного цикла организации Богданова А.А. «комплексия – конъюгация – ингрессия – дезингрессия»

A.A. Bogdanov's model of the life cycle of an organization: "complexity-conjugation-ingression-disingression"

УДК 330; 338

Получено: 20.02.2026

Одобрено: 23.03.2026

Опубликовано: 25.04.2026

Тебекин А.В.

Д-р техн. наук, д-р экон. наук, профессор, почетный работник науки и техники Российской Федерации, профессор Высшей школы культурной политики и управления в гуманитарной сфере, ФГБОУ ВО «Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова», профессор кафедры финансово-экономического и бизнес-образования, ФГАОУ ВО «Государственный университет просвещения», заведующий научной лабораторией проблем устойчивого развития Института повышения квалификации руководящих кадров и специалистов, заведующий кафедрой высшей математики, статистики и информатики, ОУП ВО Академия труда и социальных отношений», г. Москва
e-mail: Tebekin@gmail.com

Tebekin A.V.

Doctor of Technical Sciences, Doctor of Economic Sciences, Professor, Honorary Worker of Science and Technology of the Russian Federation, Professor of the Higher School of Cultural Policy and Management in the Humanities of Moscow State University. M.V. Lomonosov, Professor of the Department of Financial, Economic and Business Education of the State University of Education, Head of the Scientific Laboratory of Sustainable Development Problems of the Institute for Advanced Training of Managerial Personnel and Specialists, Moscow
e-mail: Tebekin@gmail.com

Тебекин П.А.

Главный эксперт департамента сопровождения информационных технологий АО «Альфа-Банк», г. Москва
e-mail: tebekin89@mail.ru

Tebekin P.A.

Chief Expert of the Information Technology Support Department of Alfa-Bank JSC, Moscow
e-mail: tebekin89@mail.ru

Егорова А.А.

Ведущий специалист отдела технического маркетинга ООО «Научно-технический центр «Интайр», г. Москва
e-mail: sateb@mail.ru

Egorova A.A.

Leading specialist of the technical marketing department of Scientific and Technical Center Intyrc LLC. Moscow
e-mail: sateb@mail.ru

Аннотация

Актуальность представленного исследования определяется тем, что современный этап развития экономики характеризуется высокой степенью сложности, неопределенности и непредсказуемости, что затрудняет процессы управления организациями на всех этапах их жизненного цикла, неся угрозу сокращения продолжительности этого цикла как такового. В этих условиях возрастает потребность обращения к историческому опыту управления жизненным циклом организации, получившим отражение в развитии теоретических подходов и моделях управления. Целью представленного исследования является детальный анализ модели жизненного цикла организации Александра Александровича Богданова «комплексия – конъюгация – ингрессия – дезингрессия» с точки зрения определения возможностей использования ее положений в современных условиях управления организациями. Научная новизна полученных результатов заключается в комплексном анализе модели жизненного цикла организации А.А. Богданова «комплексия – конъюгация – ингрессия – дезингрессия» как составляющей сформированной в 1920-е годы науки тектологии, с одной стороны, и инструмента управления параметрами жизненного цикла организации в 2020-е годы, с другой стороны. Практическая значимость полученных результатов заключается в определении возможностей использования модели жизненного цикла организации А.А. Богданова в современных экономических условиях, определяемых непостоянством, неопределённостью, сложностью и неоднозначностью современных рыночных реалий.

Ключевые слова: модель, жизненный цикл организации, Богданов А.А., комплексия, конъюгация, ингрессия, дезингрессия.

Abstract

The relevance of this study is determined by the fact that the current stage of economic development is characterized by a high degree of complexity, uncertainty, and unpredictability, which complicates organizational management processes at all stages of their life cycle, threatening to shorten the life cycle itself. Under these conditions, there is a growing need to draw on historical experience in managing the organizational life cycle, reflected in the development of theoretical approaches and management models. The purpose of the presented study is a detailed analysis of the model of the life cycle of an organization by Alexander Alexandrovich Bogdanov "complexity-conjugation-ingression-disingression" from the point of view of determining the possibilities of using its provisions in modern conditions of organizational management. The scientific novelty of the obtained results lies in the comprehensive analysis of A.A. Bogdanov's model of the organizational life cycle "complexity-conjugation-ingression-disingression" as a component of the science of tectology formed in the 1920s, on the one hand, and a tool for managing the parameters of the organizational life cycle in the 2020s, on the other. The practical significance of the obtained results lies in determining the possibilities of using the A.A. Bogdanov model of the organizational life cycle in modern economic conditions, determined by the volatility, uncertainty, complexity and ambiguity of modern market realities.

Keywords: model, organizational life cycle, Bogdanov A.A., complexion, conjugation, ingression, disingression.

Введение

Сегодняшний этап развития экономики характеризуется высокой степенью сложности, неопределенности и непредсказуемости, что затрудняет процессы управления организациями на всех этапах их жизненного цикла, неся угрозу сокращения продолжительности этого цикла как такового. В этих условиях возрастает потребность обращения к историческому опыту управления жизненным циклом организации, получившим отражение в развитии теоретических подходов и моделях управления.

Указанные обстоятельства предопределили выбор проблематики исследования.

Цель исследования

Целью представленного исследования является детальный анализ модели жизненного цикла организации Александра Александровича Богданова «комплексия – конъюгация – ингрессия – дезингрессия» с точки зрения определения возможностей использования ее положений в современных условиях управления организациями.

Методическая база исследований

Методическую основу исследований составили материалы, характеризующие этапы развития различных систем (комплексия, конъюгация, ингрессия и дезингрессия), описанные А.А. Богдановым в рамках «всеобщей организационной науки» - тектологии [50], разработанной им в 1920-е годы, а также научные работы, посвященные обсуждению тектологии Богданова А.А., таких авторов как Смольков В. [77], Вершков А.В. [53], Зайцев А.К. [60], Локтионов М.В. [65], Слепцов Э.С., Лепский В.Е. [75], Богомолов А.И. [52], Гловели Г.Д. [57], Алешин А.А. [48], Луценко А.В. [66], Кульбицкая Л.Е. [63] и др.

Основные результаты исследований

Проведенные исследования показали, что многие исследователи, обращаясь к учению тектологии А.А. Богданова, недостаточно внимания уделяют модели «комплексия – конъюгация – ингрессия – дезингрессия», с одной стороны.

С другой стороны, исследователи моделей жизненного цикла организации незаслуженно редко обращаются к модели «комплексия – конъюгация – ингрессия – дезингрессия» Богданова А.А.

Результаты уточненной автором совокупности моделей жизненного цикла организации, систематизированных автором в хронологическом порядке их создания, приведены в табл. 1.

Таблица 1

Совокупность моделей жизненного цикла организации, систематизированных автором в хронологическом порядке их создания

№	Автор модели, год публикации	Название модели, источник описания
1	Маршалл А. (1890 год)	Модель жизненного цикла организации [30]
2	Богданов А.А. (1922 год)	Модель «комплексия – конъюгация – ингрессия – дезингрессия» [51]
3	Барнард Ч. (1938 год)	Модель жизненного цикла организации, ограниченная ее общностью и достижимостью ее целей [4]
4	Левин К. (1947 год)	Трёхэтапная концептуальная модель управления изменениями в организации [27]
5	Боулдинг К. (1950 год)	Модель аналогии с жизненным циклом живых организмов [5]
6	Дж. Дэвис (1951 год)	Модель депривации [14]

№	Автор модели, год публикации	Название модели, источник описания
7	Хайр М. (1959 год)	Биологические модели, отражающие эмпирическую историю роста организаций [19]
8	Чандлер А.Д. (1962 год)	Модель «Стратегия определяет структуру» [8]
9	Гарднер Дж. (1965 год)	Модель жизненного цикла организации, учитывающая ее психологический и физический возраст [49].
10	Липпитт Г., Шмидт У. (1967 год)	Модель «Управленческое участие» [28]
11	Даунс А. (1967 год)	Модель «Движущие силы роста» [15]
12	Ливехуд Б. и Глазл Ф. (1969 год)	«Теория динамичного развития предприятия» [56]
13	Скотт Б. (1971 год)	Модель «Стратегия и структура» [41]
14	Мюллер Д. (1972 год)	Двухфазная модель развития [33]
15	Грейнер Л. (1972 год)	Модель “Проблемы лидерства на стадиях эволюции и революции” [18]
16	Акофф Р., Эмери Ф. (1972 год)	Модель «конструирование идеала – последовательность приближающих к нему шагов – целедостижение – коррекция цели – смена идеала» [37]
17	Чайлд Д. (1972 год)	Четырехфазная модель развития организации [10]
18	Ченнон Д. (1973 год)	Модель «стратегия и структура в предпринимательстве» [9]
19	Торберт У. (1974 год)	Модель “Ментальность членов организации” [45]
20	Лиден Ф. (1975 год)	Модель “Функциональные проблемы” [29]
21	Альбернати В. (1976 год)	Модель взаимосвязи производственного процесса, структуры и технологических изменений в организации [3]
22	Холл Р. (1976 год)	Модель «Система патологии организации: взлет и падение» [20]

№	Автор модели, год публикации	Название модели, источник описания
23	Кац Д., Кан Р. (1978 год)	Модель “Организационная структура” [23]
24	Майлз Р., Сноу С. (1978 год)	Модель взаимосвязи организационной стратегии, структуры и процессов [31]
25	Адизес И. (1979 год)	Модель “Теория жизненных циклов организации” [1]
26	Кимберли Дж. (1980 год)	Модель “Внешний социальный контроль, структура работы и отношения с окружающей средой” [25]
27	Сканлан Б. (1980 год)	Модель поддержания организационной эффективности [38]
28	Гелбрэйт Дж. (1982 год)	Модель «Стадии развития и бизнес-идеи, определяющие основную задачу, подлежащую выполнению, и необходимую организационную структуру» [17].
29	Нельсон Р., Уинтер С. (1982 год)	Эволюционная теория экономических изменений [70]
30	Куинн Р., Камерон К. (1983 год)	“Интегративная модель” [36]
31	Черчилл Н., Льюис У. (1983 год)	Модель «Пять стадии развития - пять факторов менеджмента» [11]
32	Дафт Р. (1983 год)	Модель «изменения во внешней среде - изменения организации -изменения в отношениях на межличностном уровне» [59]
33	Минцберг Г. (1983 год)	Модель создания эффективной организации [67]
34	Миллер Д., Фризен П. (1984 год)	Модель «Траектории развития организации» [32]
35	Смит К., Митчелл Т., Саммер К. (1985 год)	Модель «Правил развития организации, определяющих стадии ее жизненного цикла» [43]
36	Шейн Э. (1985 год)	«Модель развития корпоративной культуры» [39]
37	Фламхольц Э. (1986 год)	«Семи стадийная модель развития, сопровождающегося критическими проблемами на каждой стадии» [16]
38	Скотт М., Брюс Р. (1987 год)	Модель пяти этапов роста малого бизнеса [40]

№	Автор модели, год публикации	Название модели, источник описания
39	Уэттен Д., (1987 год)	Модель процессов организационного роста и упадка [7,47]
40	Уолш, Дж., Дьюар, Р. (1987 год)	Модель оценки двух результатов формализации деятельности организации [46]
41	Д'Аунно Т., Цукерман Х. (1987 год)	Модель жизненного цикла федеральных организаций [12]
42	Казаньян Р. (1988 год)	«Модель последовательного доминирования» [24]
43	Пригожин А.И. (1989 год)	Девятиэтапная модель жизненного цикла организации [72]
44	Хэнкс С. (1990 год)	Модель структуры жизненного цикла организации с учетом таксономических исследований конфигураций стадий роста [21]
45	Бляйхер К. (1991 год)	Шестифазная модель скачкообразных изменений в развитии предприятия [62]
46	Пумпин К., Прангс Д. (1991 год)	Четырехфазная идеал-типическая модель развития предприятия, согласованная с правилами поведения при кризисах [35]
47	Базаров Т.Ю. (1996 год)	Модель «Процессуальность и стадийность развития организации» [92]
48	Данко Л. (1997 год)	Модель циклов развития организации в системе «возраст организации - масштабы деятельности организации» [64]
49	Емельянов Е.Н., Поварницына С.Е. (1998 год)	Социокультурная модель жизненного цикла организации [71]
50	Рук Т., Торберт У. (1998 год)	Модель организационной трансформации как функция этапа развития генерального менеджера [13]
51	Смирнов А.К., Твердохлебов В.А. (2000 год)	Восьмифазная модель развития организации, сопряженная с показателями динамики эффективности [76]
52	Холл Р. (2001 год)	Модель жизненного цикла организации [93]
53	Лестер Д., Парнелл Дж., Каррагер А. (2003 год)	Модель прогнозирования процессов развития жизненного цикла организации, основанная на эмпирической шкале измерения ее стадий [26]
54	Мироненко Ю.Д., Тереханов А.К. (2004 год)	«Модель организационного развития» [68]

№	Автор модели, год публикации	Название модели, источник описания
55	Качиоппе Р., Эдвардс М. (2005 год)	Модель синтеза интегральной теории, спиральной динамики, корпоративной трансформации и запроса действий [6]
56	Хо Ф. (2006 год)	Модель исследования факторов, осложняющих развитие организации на различных этапах ее жизненного цикла [22]
57	Агарони Дж., Фальк Х., Иехуда Н. (2006 год)	Модель жизненного цикла предприятия [2]
58	Гершун А., Горский М. (2006 год)	Модель сбалансированного развития [55]
59	Фелпс Р., Адамс Р., Бессант Дж. (2007 год)	Модель жизненного цикла растущих организаций [34]
60	Сенге П. (2009 год)	Модель обучающейся организации [74]
61	Сэрмон Д. Хитт М., Айрленд Р., Гилберт Б. (2011 год)	Модель влияния управления ресурсами на жизненный цикл организации [42]
62	Гурианова Э., Гурианов И., Мещерякова С. (2014 год)	Модель влияния фазы жизненного цикла на управление организационной структурой и транзакционные издержки [58]
63	Витченко О.В., Филин Н.Н. (2015 год)	Модель циклического развития организации [54]
64	Тэм С., Грей Д. (2016 год)	Модель взаимосвязи жизненного цикла организации и процессов организационного обучения [44]

Данное исследование является логическим продолжением авторских научных трудов, посвященных исследованию моделей жизненного цикла организации Дэвиса Дж. [78], Чандлера А. [87], Гарднера Дж. [91], Липпитта Г. и Шмидта У. [69], Даунса А. [89], Ливехуда Б. и Глазла Ф. [81], Лидена Ф. [61], Гэлбрейта Дж. [79,80,83,84,85], Маршалла А. [86], Честера Б. [82,90], Скотта Б. [88] и др.

В данном исследовании модель жизненного цикла организации Богданов А.А. «комплексия – конъюгация – ингрессия – дезингрессия» будем рассматривать как элемент всеобщей организационной (управленческой) науки – тектологии, автором которой является Александр Александрович Богданов [50].

Основные характеристики тектологии как всеобщей управленческой науки, отражающие его фундаментальные предпосылки, используемые принципы, характерные черты и организационные методы приведены на рис. 1, 2, 3 и 4 соответственно.

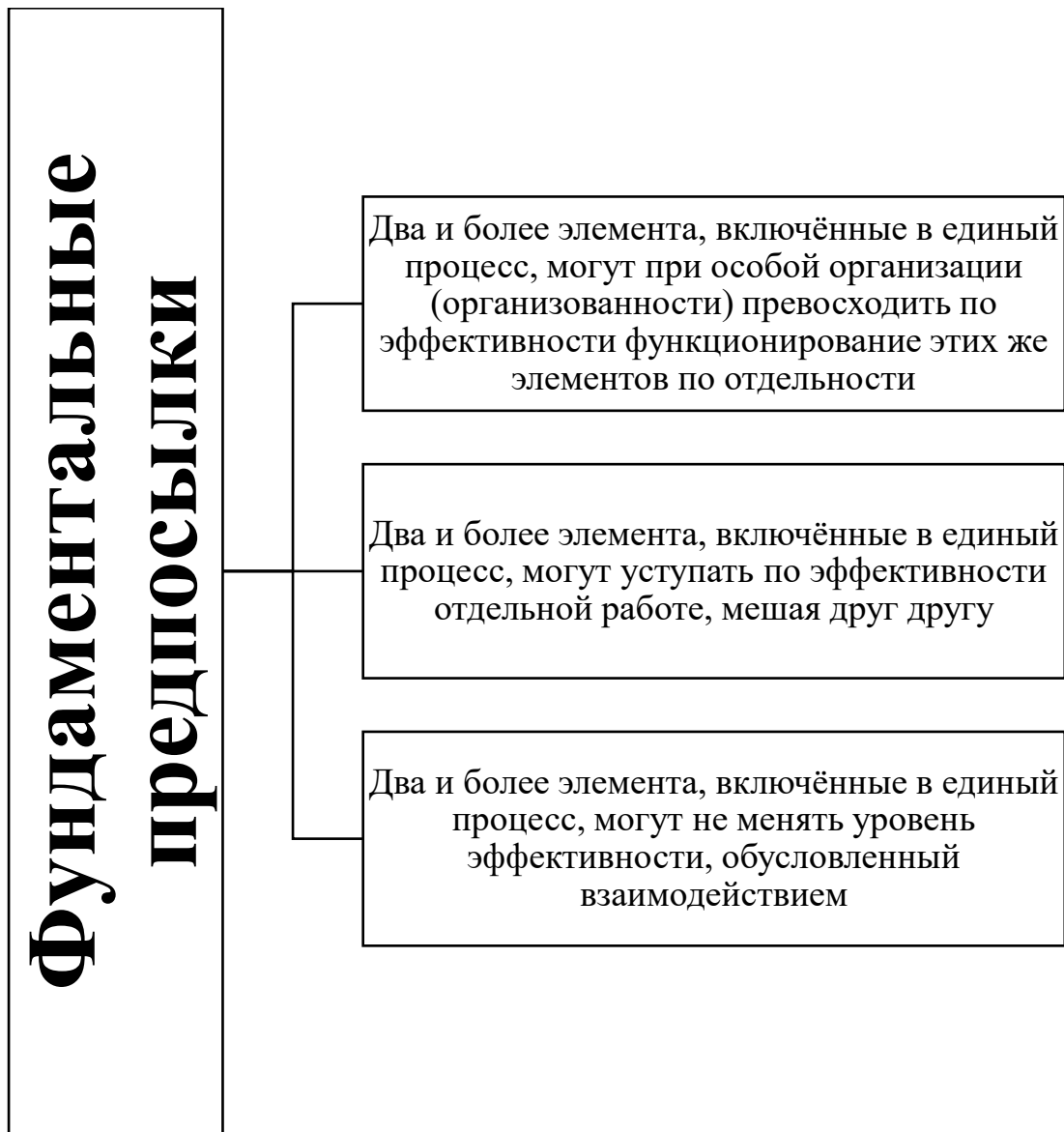


Рис. 1. Фундаментальные предпосылки тектологии

Основные идеи

Все развивающиеся объекты природы и общества представляют собой целостные образования, или системы, состоящие из многих элементов

Процессы развития природы и общества объясняются принципами равновесия, заимствованными из естествознания. В частности речь идет о законе равновесия Ле-Шателье, сформулированного для физических и химических объектов, носящему, по мнению А.А. Богданова, универсальный характер, который выразится в структурной устойчивости развивающихся систем любого уровня организации вещества

Равновесное состояние системы рассматривается не как раз и навсегда заданное, а как «динамическое» или «подвижное» равновесие

Постоянное взаимодействие прогрессивно развивающейся системы с окружающей средой, приводящее со временем к её неравновесности и последующей неустойчивости (кризису), очередной структурной перестройке, создающей новую устойчивость и новое состояние равновесия на более высоком витке её дальнейшего развития

Структура любой организации является результатом борьбы и взаимодействия противоположностей (разнонаправленных элементов), а «подвижное равновесие» в целом — результатом постоянного приспособления организации к изменяющейся внешней среде путём неизбежных структурных перестроек и смены одного равновесного и устойчивого состояния другим

Рис. 2. Основные идеи тектологии



Рис. 3. Характерные черты тектологии

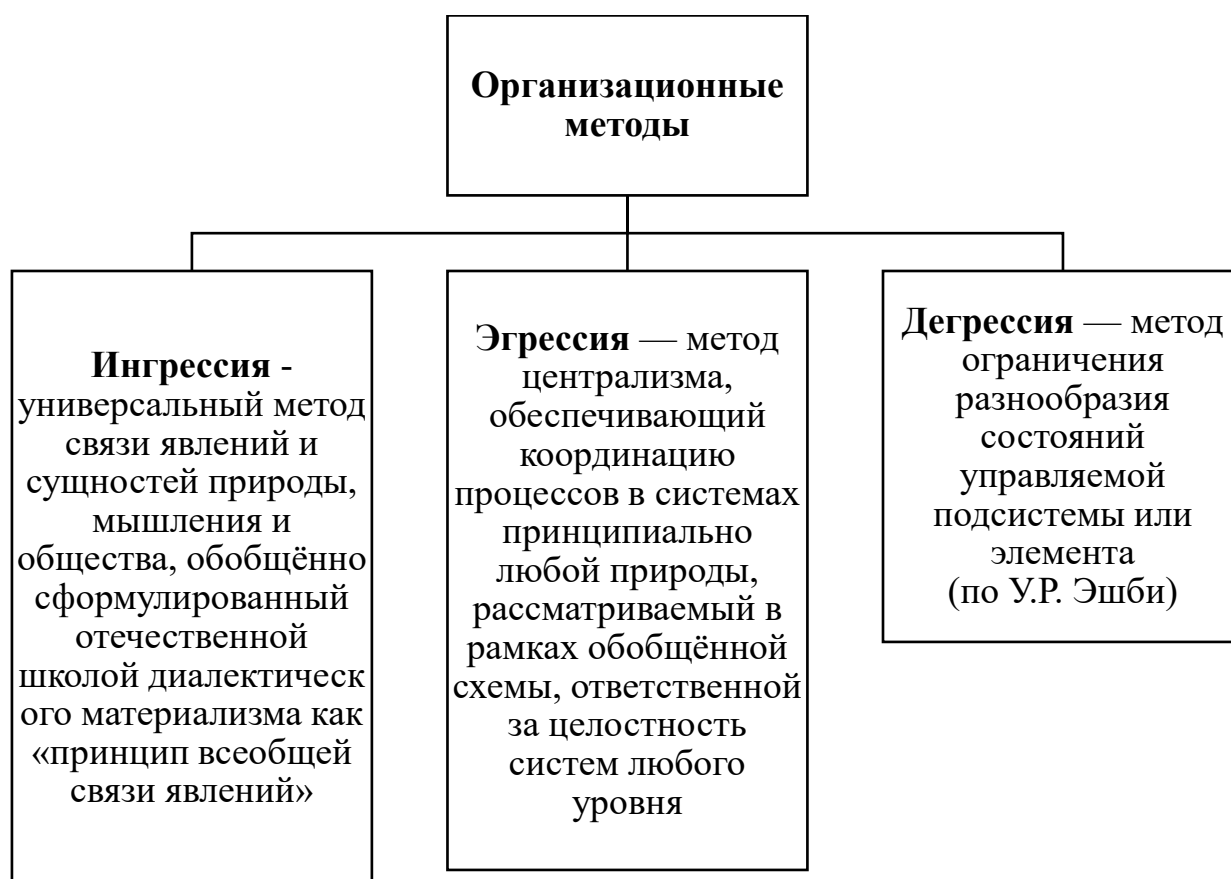


Рис. 4. Основные организационные методы тектологии

Таким образом, в части фундаментальных предпосылок тектология ориентируется на ситуацию, когда множество элементов системы, включённые в единый процесс, превосходит по эффективности функционирование этих же элементов по отдельности.

Основные идеи «динамического» («подвижного») равновесия управляемых систем в тектологии базируются на естественно-научном законе равновесия Ле-Шателье, известному также как принцип Ле Шателье — Брауна, согласно которому «если на систему, находящуюся в устойчивом равновесии, воздействовать извне, изменяя какое-либо из условий равновесия (давление, температура, электромагнитное поле), то в системе усиливаются процессы, направленные в сторону противодействия этим изменениям» [73].

Характерные черты тектологии связаны с действием в развивающихся системах одновременно двух противоположных тенденций: повышение устойчивости вследствие интеграционных процессов, стремление к равновесию, с одной стороны, и снижением устойчивости, вызванном ростом системных противоречий, с другой стороны.

К основным организационным методам тектологии относятся ингрессия, эгрессия и дегрессия. Именно на этих методах (рис. 4) и базируется модель жизненного цикла организации Богданов А.А. «комплексия – конъюгация – ингрессия – дезингрессия» [51].

Рассматривая модель жизненного цикла организации Богданов А.А. «комплексия – конъюгация – ингрессия – дезингрессия» (блок 2, табл. 1), необходимо отметить, что входящие в нее составляющие образуют формирующий механизм поэтапного развития организации (рис. 5).

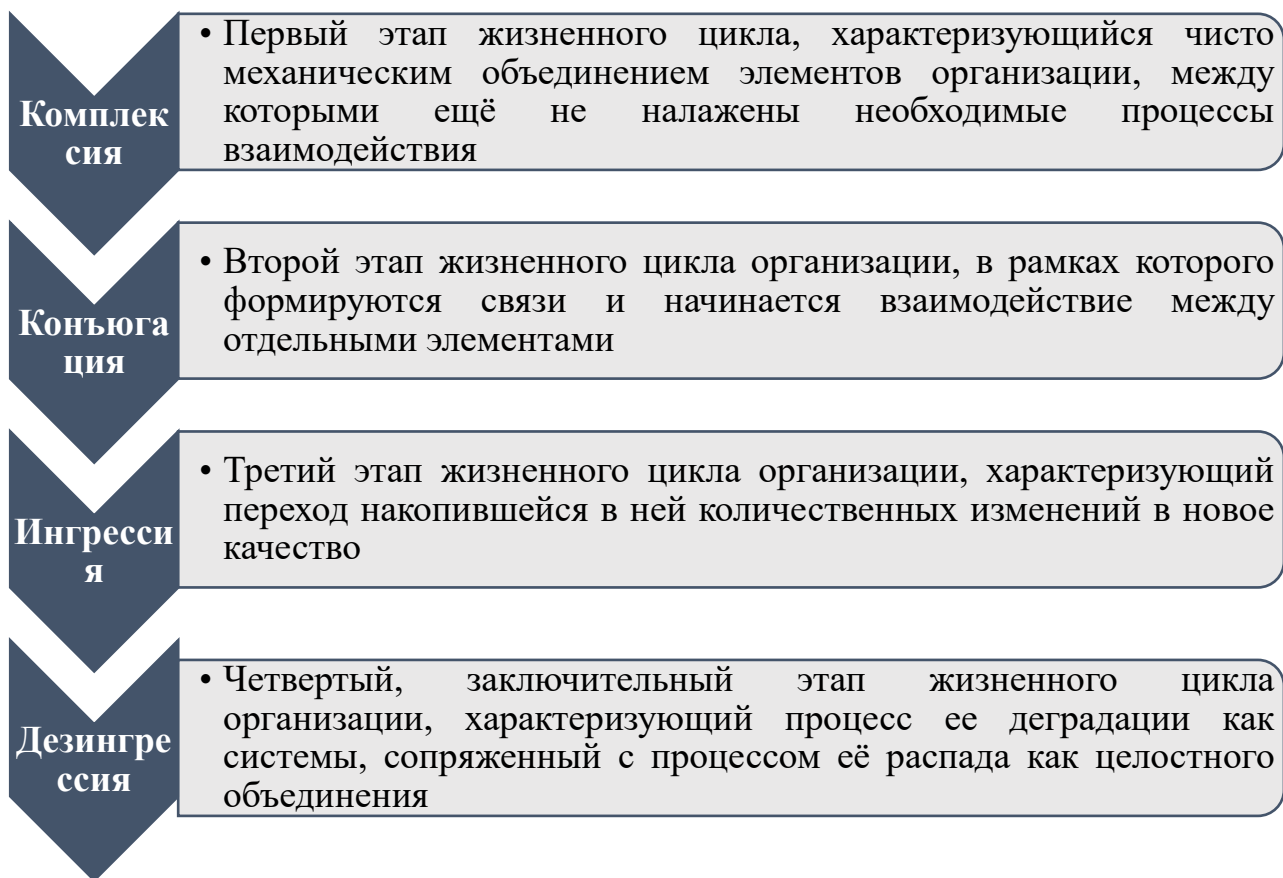


Рис. 5. Составляющие модели жизненного цикла организации Богданов А.А. «комплексия – конъюгация – ингрессия – дезингрессия», образующие механизм поэтапного развития организации

Характеризуя этап комплексии (рис. 5), следует отметить, что в предложенном варианте организация создается под какую-то конкретную задачу (цель) директивно, когда вопрос о том какими конкретно силами будет решаться поставленная задача (достигаться сформулированная цель) еще окончательно не решен.

При создании же организаций по инициативе снизу этап конъюгации (рис. 5) может опережать этап комплексии. То есть вначале образуются неформальные связи единомышленников вокруг общей идеи, а затем принимается решение о придании работе над идеей формального статуса организации.

Рассматривая этап ингрессии, следует отметить, что в процветающих организациях он может повторяться неоднократно, демонстрируя успешные переходы достигаемых количественных изменений в новое качество.

Этап жизненного цикла организации - дезингрессия, характеризующий процесс ее деградации и последующего распада рассматривается в модели Богданова А.А. как неизбежно завершающий жизненный цикл организации, с одной стороны.

С другой стороны, модель жизненного цикла организации «комплексия – конъюгация – ингрессия – дезингрессия» Богданов А.А. как и подавляющее число моделей жизненного цикла организации различных авторов (см. табл. 1) демонстрирует, что организация может прекратить свое существование на любом из этапов своего развития (рис. 5).

Так чисто механического объединения элементов организации в рамках этапа комплексии может так и не реализовать налаживание необходимых процессов взаимодействия элементов, обеспечивающих переход к конъюгации (рис. 5).

На этапе конъюгации жизненного цикла организации (рис. 5) уровень взаимосвязи элементов организации как системы может, так и не достичь требуемой степени согласованности, вновь возвращая организацию к этапу комплексии и последующего распада.

При ингрессии (рис. 5) организацией может быть утрачено новое качество, сопровождающееся снижением уровня сплочённости, взаимопонимания, слаженности действий сотрудников и т.д. Но если связано, например, с умеренным сопротивлением изменениям, то его можно преодолеть, добившись эффективного перехода в новое качество. Это с одной стороны. С другой стороны, на этапе ингрессии организация при переходе количественных изменений в качественные может на новом витке не только не суметь повторить тот же успех, что и на предыдущей фазе количественного роста, но и скатиться до уровня абсолютного распада и прекращения существования.

Реализация этапа дезингрессии по модели А.А. Богданова также может носить многоаспектный характер. Так, когда А.А. Богданов пишет о варианте реализации этапа дезингрессии, при котором внутренние силы организации вытесняются внешними, образуя тектонические сдвиги [51], то их тоже можно трактовать по-разному.

С одной стороны, можно рассматривать вариант реализации этапа дезингрессии, при котором рассматриваемая организация вытесняется с рынка конкурирующей и исчезает.

С другой стороны, можно рассматривать вариант реализации этапа дезингрессии, при котором в рассматриваемой организации старые собственники сменяются новыми (например, при слиянии, поглощении или выкупе). В этом случае организация как система продолжает существовать (возможно не только с новыми собственниками, но и с новым названием). В этом случае фактически происходит переход организации от этапа дезингрессии к этапу ингрессии.

Реализация этапа дезингрессии по модели А.А. Богданова может происходить и в результате роста разногласий между руководителями организации. Такую причину распада организации ряд исследователей, например, Честер Ирвинг Барнард [4], считают наиболее распространенной.

Следует отметить, что вероятное завершение жизненного цикла организации на любом ее этапе, о чем пишет А.А. Богданов [51], учитывают в своих моделях жизненного цикла организации практически все авторы моделей жизненного цикла организации.

Обсуждение результатов и выводы

Таким образом, проведенные исследования показали, что современный этап развития экономики характеризуется высокой степенью сложности, неопределенности и непредсказуемости, что затрудняет процессы управления организациями на всех этапах их жизненного цикла, неся угрозу сокращения продолжительности этого цикла как такового. В этих условиях возрастает потребность обращения к историческому опыту управления жизненным циклом организации, получившим отражение в развитии теоретических подходах и моделях управления.

Рассматривая в качестве цели исследования детальный анализ модели жизненного цикла организации Александра Александровича Богданова «комплексия – конъюгация – ингрессия – дезингрессия» с точки зрения определения возможностей использования ее положений в современных условиях управления организациями, авторы пришли к следующим выводам.

Во-первых, следует отметить, что многие исследователи, обращаясь к учению тектологии А.А. Богданова недостаточно внимания уделяют модели «комплексия – конъюгация – ингрессия – дезингрессия», с одной стороны. С другой стороны, исследователи моделей жизненного цикла организации незаслуженно редко обращаются к модели «комплексия – конъюгация – ингрессия – дезингрессия» Богданова А.А.

Во-вторых, модель жизненного цикла организации Богданов А.А. «комплексия – конъюгация – ингрессия – дезингрессия» следует рассматривать как элемент всеобщей организационной (управленческой) науки – тектологии, автором которой является Александр Александрович Богданов с учетом следующих ее основных характеристик: фундаментальные предпосылки, используемые принципы, характерные черты и организационные методы.

При этом следует учитывать, что в части фундаментальных предпосылок тектология ориентируется на ситуацию, когда множество элементов системы, включённые в единый процесс, превосходит по эффективности функционирование этих же элементов по отдельности.

Основные идеи «динамического» («подвижного») равновесия управляемых систем в тектологии базируются на естественно-научном законе равновесия Ле-Шателье.

Характерные черты тектологии связаны с действием в развивающихся системах одновременно двух противоположных тенденций: повышение устойчивости вследствие интеграционных процессов, стремление к равновесию, с одной стороны, и снижением устойчивости, вызванном ростом системных противоречий, с другой стороны.

К основным организационным методам тектологии относятся ингрессия, эгрессия и дегрессия. Именно на этих методах и базируется модель жизненного цикла организации Богданов А.А. «комплексия – конъюгация – ингрессия – дезингрессия».

В-третьих, рассматривая модель жизненного цикла организации Богданов А.А. «комплексия – конъюгация – ингрессия – дезингрессия», необходимо отметить, что входящие в нее составляющие образуют формирующий механизм поэтапного развития организации.

Характеризуя этап комплексии, следует отметить, что в предложенном варианте организация создается под какую-то конкретную задачу (цель) директивно, когда вопрос о том какими конкретно силами будет решаться поставленная задача (достигаться сформулированная цель) еще окончательно не решен. При создании же организаций по инициативе снизу этап конъюгации может опережать этап комплексии. То есть вначале образуются неформальные связи единомышленников вокруг общей идеи, а затем принимается решение о придании работе над идеей формального статуса организации.

Рассматривая этап ингрессии, следует отметить, что в процветающих организациях он может повторяться неоднократно, демонстрируя успешные переходы достигаемых количественных изменений в новое качество.

Этап жизненного цикла организации - дезингрессия, характеризующий процесс ее деградации и последующего распада рассматривается в модели Богданова А.А. как неизбежно завершающий жизненный цикл организации, с одной стороны.

С другой стороны, модель жизненного цикла организации «комплексия – конъюгация – ингрессия – дезингрессия» Богданов А.А. как и подавляющее число моделей жизненного цикла организации различных авторов демонстрирует, что организация может прекратить свое существование на любом из этапов своего развития.

В-четвертых, рассматривая модель жизненного цикла организации Богданов А.А. «комплексия – конъюгация – ингрессия – дезингрессия», применительно к современным рыночным условиям необходимо отметить следующее.

Чисто механического объединения элементов организации в рамках этапа комплексии может так и не реализовать налаживание необходимых процессов взаимодействия элементов, обеспечивающих переход к конъюгации.

На этапе конъюгации жизненного цикла организации уровень взаимосвязи элементов организации как системы может, так и не достичь требуемой степени согласованности, вновь возвращая организацию к этапу комплексии и последующего распада.

При ингрессии организацией может быть утрачено новое качество, сопровождающееся снижением уровня сплочённости, взаимопонимания, слаженности действий сотрудников и т.д. Но если связано, например, с умеренным сопротивлением изменениям, то его можно преодолеть, добившись эффективного перехода в новое качество. Это с одной стороны. С другой стороны, на этапе ингрессии организация при переходе количественных изменений в качественные может на новом витке не только не суметь повторить тот же успех, что и на предыдущей фазе количественного роста, но и скатиться до уровня абсолютного распада и прекращения существования.

Реализация этапа дезингрессии по модели А.А. Богданова также может носить многоаспектный характер: рассматриваемая организация вытесняется с рынка

конкурирующей и исчезает; в рассматриваемой организации старые собственники сменяются новыми (в этом случае фактически происходит переход организации от этапа дезинтеграции к этапу интеграции); в результате роста разногласий между руководителями организации она прекращает свое существование.

При этом следует отметить, что вероятное завершение жизненного цикла организации на любом ее этапе, о чем пишет А.А. Богданов, учитывают в своих моделях жизненного цикла организации практически все авторы моделей жизненного цикла организации.

В целом, полученные результаты демонстрируют возможности использования модели жизненного цикла организации А.А. Богданова в современных экономических условиях, определяемых непостоянством, неопределённостью, сложностью и неоднозначностью современных рыночных реалий.

Литература

1. Adizes I. Organizational passages — diagnosing and treating lifecycle problems institutionalization. *Academy of Management Journal*. 1979. №22(3): p. 437- 457.
2. Aharony J., Falk H., Yehuda N. Corporate Life Cycle and the Relative Value — Relevance of Cash Flow versus Accrual Financial Information. 2006.
3. Albemathy W. 1976. Production process, structure, and technological change // *Decision Science*, Vol. 7, No. 4, pp. 607-618.
4. Barnard, C. I. 1938. *The Functions of the Executive*. 1968 ed. Cambridge, MA: Harvard University Press.
5. Boulding, Kenneth (1950). *Reconstructing the Foundations of Economics*. New York, NY: Wiley & Sons. — 311 p.
6. Cacioppe, Ron; Edwards, Mark (March 2005). "In Search of the Holy Grail of Organizational Development: A Synthesis of Integral Theory, Spiral Dynamics, Corporate Transformation, and Action Demand." *Journal of Leadership and Organization Development*. 26 (2): 86–105.
7. Cameron K., Whetten D., Kim M. 1987. Research notes: Organizational dysfunction of decline // *Academy of Management Journal*, Vol. 30, No. 1, pp. 126-138.
8. Chandler, Alfred D., *Strategy and Structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise*. Cambridge, MA: MIT Press. 1962/1998.
9. Channon D. *Strategy and Structure in British Enterprise*. Boston: Harvard University Press, 1973.
10. Child John. *Organisational structure, environment and performance: the role of strategic choice*, 1972.
11. Churchill N., Lewis V. *The Five Stages of Small Business Growth* // *Harvard Business Review*. 1983. Vol. 61. No 3. P. 30-50.
12. D'Aunno T., Zuckerman H. 1987. A life cycle model of organizational federations: The case of hospitals // *Academy of Management Review*, Vol. 12, No. 3, pp. 259-261.
13. David Rooke, William R. Torbert. Organizational transformation as a function of CEOs' developmental stage. // *Organizational Development Journal*, vol. 16, no. 1, pp. 11-28, Spring 1998.
14. Davis R.C. *The Fundamentals of Top Management*. N. Y: Harper, Row & Brothers, 1951.
15. Downs A. *The life cycle of bureaus in: A. Downs. Inside Bureaucracy*. Little, Brown and Company: San Francisco, CA. 1967. P. 296-309.
16. Flamholtz E. G. 1986. *Managing The Transition From An Entrepreneurship To A Professionally Managed Firm*. Jossey-Bass: San Francisco, CA.
17. Galbraith J. The stages of growth. *Journal of Business Strategy*. 1982. № 3(1), p. 70-79.
18. Greiner L E. Evolution and Revolution as Organizations Grow 11 *Harvard Business Review*. 1972. Vol. 50. July-August. N 4. P. 37-46. (Рус. пер.: Грейнер Л. Е. Эволюция и революция в процессе роста организаций // *Вести. С.-Петерб. ун-та. Сер. Менеджмент*. 2002. Вып. 4. С. 76-94.)
19. Haire M. 1959. Biological models and empirical history of the growth of organizations, in Haire M. (ed.) *Modern Organizational Theory*. New York: John Wiley and Sons.

20. Hall R. 1976. A system of pathology of an organization: the rise and fall of the old Saturday evening post // *Administrative Science Quarterly*, Vol. 21, No. 2, pp. 185-221.
21. Hanks S.H. The Organization Life Cycle: Integrating Content and Process // *Journal of Small Business Strategy*. - 1990.-№ 1. - P. 1-13.
22. Hoy F. 2006. The complicating factor of life cycles in corporate venturing. *Entrepreneurship: Theory and Practice* 30 (6): 831-836.
23. Katz D., Kahn R.L. 1978. *The Social Psychology of Organizations*. Wiley: N. Y.
24. Kazanjian R. K. 1988. Relation of dominant problems to stages of growth in technology-based new ventures. *Academy of Management Journal* 31 (2): 257-279.
25. Kimberly J.R., Miles R.H. 1980. *The Organizational Life Cycle*. Jossey- Bass: San Francisco: CA. – 492 p.
26. Lester D. L. Organizational Life Cycle: A Five-Stage Empirical Scale / D. L. Lester, J. A. Parnell, A. Carraher // *The International of Organizational Analysis*. - 2003. -Vol. 11. - N 4. - P. 339-354.
27. Lewin, K. *Field Theory in Social Science* (New York: Harper & Row, 1951).
28. Lippitt G. L, Schmidt W A. Crisis in a Developing Organizationю // *Harvard Business Review*. 1967. Vol. 45. N 6. P. 102-112.
29. Lyden F. 1975. Using Parsons' functional analysis in the study of public organizations. *Administrative Science Quarterly* 20(1): p. 59-70.
30. Marshall, Alfred (1890). *Principles of Political Economy*. New York: Maxmillan.
31. Miles R.E., Snow C.C. *Organizational Strategy, Structure and Process*. N. Y.: McGraw-Hill, 1978.
32. Miller D., Friesen P. H. 1984. A longitudinal study of the corporate life cycle. *Management Science* 30 (10): 1161-1183.
33. Muller, Dennis K. (1972). "A Life Cycle Theory of the Firm." *Journal of Industrial Economics*. 20 (3): 199–219.
34. Phelps, Robert; Adams, Richard; Bessant, John (March 2007). "Life Cycles of Growing Organizations: A Review with Findings on Knowledge and Learning". *International Journal of Management Reviews*. 9 (1): 1–30.
35. Pumpin C. Prange J. *Management der Untemehmensentwicklung*. - Frankfurt / New York, 1991 P. 125.
36. Quinn R.E., Cameron K. Organizational Life Cycles and Shifting Criteria of Effectiveness: Some Preliminary Evidence // *Management Science*. 1983. Vol. 29. N 1. P. 33-51.
37. Russell L. Ackoff, Fred E. Emery. *On Purposeful Systems*. Aldine-atherton'chicago and New York. —1972. – 288 p.
38. Scanlan B. 1980. Maintaining organizational effectiveness – a prescription for good health // *Personnel Journal*, Vol. 59, No. 5, pp. 381-386.
39. Schein E.H. *Organizational Culture and Leadership*. San-Francisco: Jossey-Bass, 1985.
40. Scott M., Bruce R. Five Stages of Growth in Small Business 11 *Long Range Planning*. 1987. Vol. 20. N 3. P. 45-52.
41. Scott, Bruce R. "Stages of Corporate Development (Part I)." *Harvard Business School Background Note* 371-294, December 1970. (Revised December 1977.)
42. Sermon, David G.; Hitt, Michael A.; Ireland, R. Duane; Gilbert, Brett Anitra (September 2011). "Managing Resources to Create Competitive Advantage: Breadth, Depth, and Life Cycle Impacts." *Journal of Management*. 37 (5): 1390–1412.
43. Smith K.G., Mitchell T.R., Summer C.E. Top level management priorities in different stages of organizational life cycle // *Academy of Management Journal*. 1985. Vol. 28. № 4. P. 799-820.
44. Tam, Stephen; Gray, David E. (4 January 2016). "Organizational learning and the organizational life cycle: different aspects of integrated relationships in small and medium-sized enterprises". *European Journal of Training and Development*. 40 (1): 2–20.
45. Torbert WR. Pre-Bureaucratic and Post-Bureaucratic Stages of Organization Development // *Interpersonal Development*. 1974. Vol. 5. N 1. P. 1-25.

46. Walsh, James P.; Dewar, Robert D. (May 1987). "Formalization and the Organizational Life Cycle." *Journal of Management Studies*. 24 (3): 215–231.
47. Whetten D.A. (August 1987). "Processes of Organizational Growth and Decline." *Annual Review of Sociology*. 13 (1): 335–358.
48. Алешин А.А. (2024) Теория систем в международных отношениях: потенциал тектологии Александра Богданова. / *Общественные науки и современности*. 2024. № 4. С. 40-53.
49. Биггарт Н. Социальная организация и экономическое развитие // *Экономическая социология*. Т.2. М.: 2001, № 5, с.49-58.
50. Богданов А.А. Тектология: Всеобщая организационная наука. В 2-х книгах. — М.: «Экономика», 1989.
51. Богданов А.А. Тектология — Всеобщая организационная наука. — Берлин — Санкт-Петербург, 1922.
52. Богомоллов А.И. Тектология богданова и диагностика глобальных процессов. // *Вестник Московского университета. Серия 27: Глобалистика и геополитика*. 2019. № 4. С. 5-13.
53. Вершков А.В. Тектология: современное прочтение. *Экономика и управление*. N 1 (33), 2008, с.39-44.
54. Витченко О.В., Филин Н.Н. Модель циклического развития организации // *Фундаментальные исследования*. 2015. № 7–3. С. 636–640.
55. Гершун А., Горский М. Технологии сбалансированного управления. М.: «Олимп-Бизнес», 2006. 409 с.
56. Глазл Ф. Динамичное развитие предприятия: Как предприятия- пионеры и бюрократия могут стать эффективными / Ф. Глазл, Б Ливехуд. - Калуга: Духовное познание, 2000. - 197 с.
57. Гловели Г.Д. А.А. Богданов: от политической экономии к тектологии. // *Вопросы политической экономии*. 2017. № 1. С. 79-100.
58. Гурианова, Элина; Гурианов, Игорь; Мещерякова, Светлана (28 сентября 2014 г.). "Влияние фазы организационного жизненного цикла на управление организационной структурой и транзакционные издержки". *"Азиатская социальная наука"*. 10 (20): 137.
59. Дафт, Ричард Л. Менеджмент / Ричард Л. Дафт; [Пер. с англ. В. Вольского и др. под общ. ред. Ю.Н. Каптуревского]. - 2. изд. - СПб. и др.: Питер, 2001.-829 с.
60. Зайцев А.К. Термин «динамический баланс» философа А.А. Богданова как основа современного уклада экономических систем / А.К. Зайцев // *Креативная экономика*. – 2021. – Т. 15, № 12. – С. 4397-4410.
61. Ким Е.П., Тебекин А.В. Применение модели жизненного цикла организации "Функциональные проблемы" в культурной сфере. // *Журнал экономических исследований*. 2024. Т. 10. № S. С. 81-90.
62. Кондратьев Э.В. Системно-институциональное развитие управленческого персонала предприятия: теория и эффективность: моногр. / Э.В. Кондратьев. - Пенза: ПГУАС, 2012. - 316 с.
63. Кульбицкая Л.Е. тектология А.А. Богданова: основные идеи и принципы. <http://elib.mitso.by/bitstream/edoc/1758/1/2018%20-%20202-099-103.pdf>
64. Кушелевич Е.И., Филонович С.Р. Модели жизненных циклов организаций // *Менеджмент: век XX - век XXI*. М.: Экономистъ, 2004.
65. Локтионов М.В. А.А. Богданов. Путь от монизма к тектологии. // *Полилог/Polylogos*. 2018. Т. 2. № 4. URL: <https://polylogos-journal.ru/s258770110000065-3-1/> DOI: 10.18254/S0000065-3-1
66. Луценко А.В. Применение тектологического системного анализа А.А. Богданова в процессе научного познания // *Вестник Томского государственного педагогического университета*. 2018. Вып. 1 (190). С. 211-217.

67. Минцберг Г. Структура в кулаке [Текст]: создание эффективной организации / Генри Минцберг; [пер. с англ. Д. Раевская]. - Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2011. - 512 с.
68. Мироненко Ю.Д., Тереханов А.К. Организационное развитие компании // Корпоративный менеджмент. 2004. № 5. URL: <https://piterconsult.ru/home/Articles/company-stage-crisis/strategic-role-HR.html>.
69. Митропольская-Родионова Н.В., Тебекин А.В., Хорева А.В. Управление изменениями в организации с использованием модели "управленческого участия" Г. Липпитта и У. Шмидта в эпоху постиндустриальной экономики. // Eromen. Global. 2023. № S34. С. 341-359.
70. Нельсон, Ричард Р. Эволюционная теория экономических изменений [Текст] / Р. Нельсон, С. Уинтер; пер. с англ. М. Я. Каждана; Россия. Центр эволюц. экономики. - Москва: Финстатинформ, 2000. - 472 с.
71. Поварницына С., Емельянов Е. Психология бизнеса. М.: Дмитрий+Пресс, 1998.
72. Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия: (Социал. пробл. инноватики) / А.И. Пригожин. - Москва: Политиздат, 1989. - 270 с.
73. Русанов А.И., Шульц М.М. Химическая термодинамическая школа Санкт-Петербургского университета. // Вестник Ленинградского университета. — 1960. — № 4. — С. 60—65.
74. Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации. М.: Олимп-Бизнес, 2009. 417 с.
75. Слепцов Э.С., Лепский В.Е. Влияние тектологии А.А. Богданова на становление постнеклассической кибернетики саморазвивающихся полисубъектных сред // Полилог/Polylogos. 2018. Т. 2. № 4. URL: <https://polylogos-journal.ru/s258770110000067-5-1/> DOI: 10.18254/S0000067-5-1
76. Смирнов А.К. Управление жизненными циклами сложных систем / А.К. Смирнов, В.А. Твердохлебов; Рос. акад. наук. Ин-т проблем точной механики и упр., Рос. акад. естеств. наук. Секция "Информатика. Кибернетика.". - Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2000. - 107 с.
77. Смольков В. Тектология А. Богданова и современность. https://vasilievaa.narod.ru/ptpu/24_3_97.htm
78. Тебекин А.В. Анализ современных социально-экономических аспектов на основе модели жизненного цикла депривации Дж. Дэвиса. // Журнал социологических исследований. 2018. Т. 3. № 1. С. 1-10.
79. Тебекин А.В. Взгляды Дж.К. Гэлбрейта на власть техноструктуры и современные реалии. // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2017. № 4. С. 254-261.
80. Тебекин А.В. Взгляды Дж.К. Гэлбрейта на соотношение заинтересованности техноструктуры в максимизации прибыли на капитал и в обеспечении прочных позиций корпорации на рынке и сегодняшние реалии. // Маркетинг и логистика. 2017. № 6 (14). С. 58-67.
81. Тебекин А.В. Возможности использования модели динамичного развития организации Ливехуда Б. и Глазла Ф. в современных условиях. // Журнал социологических исследований. 2024. Т. 9. № 4. С. 34-43.
82. Тебекин А.В. Возможности использования постулатов науки управления Честера Барнарда в современных условиях. // Журнал экономических исследований. 2025. Т. 11. № 5. С. 3-11.
83. Тебекин А.В. Тектонические сдвиги в современных взглядах на власть техноструктуры в бизнесе относительно взглядов Дж.К. Гэлбрейта с позиций экономической теории Мир современной науки. 2017. № 2 (42). С. 38-43.
84. Тебекин А.В. Тектонические сдвиги в современных взглядах на планирование работы корпорации техноструктурой относительно взглядов Дж.К. Гэлбрейта. // Стратегии бизнеса. 2017. № 11 (43). С. 20-24.

85. Тебекин А.В. Тектонические сдвиги во взглядах на источники власти в бизнесе относительно взглядов Дж. К. Гэлбрейта с позиций экономической теории. // Стратегии бизнеса. 2017. № 6 (38). С. 3-7.
86. Тебекин А.В. Управление развитием организации с использованием модели жизненного цикла Альфреда Маршалла. // Транспортное дело России. 2026. № 2. С. 73-81.
87. Тебекин А.В., Ким Е.П. Использование модели организационных изменений Альфреда Чандлера «стратегия определяет структуру» в современных условиях социально-экономических трансформаций. // Журнал экономических исследований. 2025. Т. 11. № 2. С. 3-16.
88. Тебекин А.В., Тебекин П.А., Егорова А.А. Использование модели жизненного цикла организации Брюса Скотта «стратегия и структура» в современных рыночных условиях. // Журнал экономических исследований. 2025. Т. 11. № 6. С. 12-26.
89. Тебекин А.В., Тебекин П.А., Егорова А.А. Применение модели "движущие силы роста" А. Даунса для повышения эффективности институтов развития национальной экономики. // Журнал социологических исследований. 2021. Т. 6. № 2. С. 2-13.
90. Тебекин А.В., Хорева А.В. Сравнение постулатов менеджмента Фредерика Тейлора и Честера Барнарда сквозь призму управленческих проблем современности. // Теоретическая экономика. 2025. № 12 (132). С. 45-60.
91. Тебекин А.В. Управление стратегией бизнеса организации на основе модели жизненного цикла Дж. Гарднера. Стратегии бизнеса. 2018;(5):03-10.
92. Управление персоналом. Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М: ЮНИТИ, 2002. - 560 с.
93. Холл Р. «Организации: структуры, процессы, результаты» (СПб.: Питер, 2001).