

# **Эволюция моделей исследования жизненного цикла организации: философский аспект**

## **Evolution of models for studying the life cycle of an organization: philosophical aspect**

### **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 the Moscow State University named after 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 Studies of Managers and Specialists, Head of the Department of Management of the Academy of Labor and Social Relations, Moscow  
e-mail: Tebekin@gmail.com

### **Аннотация**

Актуальность представленного исследования определяется тем, что в текущем десятилетии происходит целый комплекс социально-экономических трансформаций, обусловленных динамикой коротких бизнес-циклов Дж. Китчина, малых циклов экономической активности К. Жугляра, строительных циклов С. Кузнецца, длинных волн Н. Кондратьева и др. В указанных условиях суперпозиция минимумов экономической активности на множестве волн различной длительности и амплитуды, пришедшаяся на 2020-е годы, индуцирует увеличение сложностей переходов организаций от одной стадии жизненного цикла к другому. Эта проблематика тесно пересекается с социальной философией, исследующая общество в его развитии и роль человека в нем. Целью представленных исследований является исследование моделей жизненного цикла организации Чайлда Д., Ченнона Д. и Торберта У., разработанных в период глобального экономического кризиса 1970-х годов с точки зрения возможности их использования в период аналогичного по масштабам мирового экономического кризиса 2020-х годов с учетом закономерностей развития общества по спирали и перехода на каждом этапе этого развития количественных изменений в новое качество. Научная новизна полученных результатов заключается в выделении особенностей моделей жизненного цикла организации 1970-х годов Чайлда Д., Ченнона Д., Торберта У., использование которых позволит организациям более эффективно преодолеть глобальный экономический кризис 2020-х годов с учетом особенностей реализации законов диалектики в рассмотренных моделях. Практическая значимость полученных результатов заключается в возможности использования исторического опыта и основных положений социальной философии управления жизненным циклом организации Чайлда Д., Ченнона Д., Торберта У. применительно к современным условиям.

**Ключевые слова:** эволюция, модели, исследования, жизненный цикл, организация, философский аспект.

### **Abstract**

The relevance of this study is determined by the fact that the current decade has seen a complex set of socioeconomic transformations driven by the dynamics of J. Kitchin's short business cycles, K. Zhuglyar's small cycles of economic activity, S. Kuznets's construction cycles, N. Kondratiev's long waves, and others. Under these conditions, the superposition of economic activity minima across multiple waves of varying duration and amplitude, which occurred in the 2020s, is increasing the complexity of organizations' transitions from one stage of the life cycle to another. This issue closely intersects with social philosophy, which examines society in its development and the role of humans within it. The purpose of this research is to examine the organizational life cycle models of Child, Channon, and Torbert, developed during the global economic crisis of the 1970s, in terms of their applicability to a similarly sized global economic crisis in the 2020s. This study takes into account the spiraling patterns of social development and the transition from quantitative change to a new quality at each stage. The scientific novelty of the results obtained lies in highlighting the specific features of the 1970s organizational life cycle models of Child, Channon, and Torbert. Their use will enable organizations to more effectively overcome the global economic crisis of the 2020s, taking into account the specific implementation of dialectical laws in these models. The practical significance of the results obtained lies in the possibility of applying the historical experience and fundamental principles of the social philosophy of organizational life cycle management of Child, Channon, and Torbert to contemporary conditions. Key words: evolution, models, research, life cycle, organization, philosophical aspect.

**Keywords:** evolution, models, research, life cycle, organization, philosophical aspect.

### **Введение**

В текущем десятилетии происходит целый комплекс социально-экономических трансформаций, обусловленных динамикой коротких бизнес-циклов Дж. Китчина, малых циклов экономической активности К. Жугляра, строительных циклов С. Кузнеца, длинных волн Н. Кондратьева и др. В указанных условиях суперпозиция минимумов экономической активности на множестве волн различной длительности и амплитуды, пришедшая на 2020-е годы, индуцирует увеличение сложностей переходов организаций от одной стадии жизненного цикла к другому. Эта проблематика тесно пересекается с социальной философией, исследующей общество в его развитии и роль человека в нем.

Данные обстоятельства предопределили выбор темы исследования и формулировку ее цели.

### **Цель исследования**

Целью представленных исследований является исследование моделей жизненного цикла организации Чайлда Д., Ченнона Д., Торберта У., разработанных в период глобального экономического кризиса 1970-х годов с точки зрения возможности их использования в период аналогичного по масштабам мирового экономического кризиса 2020-х годов с учетом закономерностей развития общества по спирали и перехода на каждом этапе этого развития количественных изменений в новое качество.

### **Методическая база исследований**

Методическую базу исследований составили научные работы - первоисточники, посвященные описанию моделей жизненного цикла организации Чайлда Д. [9], Ченнона Д. [8], Торберта У. [44], работы современных исследователей, авторские наработки по рассматриваемым моделям, а также работы основоположников социальной философии Г.В.Ф. Гегеля, Ф. Кенэ, Ж.Ж. Руссо, Д. Рикардо, А.Р.Ж. Тюрго, А. Смита и др.

### Основные результаты исследований

В ранее проведенных авторских исследованиях отмечалась необходимость более детального изучения динамики жизненного цикла организации как с точки зрения анализа суперпозиции влияния внешних и внутренних факторов на происходящие изменения, так и с точки зрения синтеза рациональных управленческих решений, в силу высокого уровня динамизма процессов экономического развития.

Результаты обобщения известных моделей жизненного цикла организации, выполненные, в том числе, с учетом ранее проведенных авторских исследований [64], представлены в табл. 1.

Таблица 1

#### Результаты обобщения известных моделей жизненного цикла организации

№	Автор модели, год публикации	Название модели, источник описания
1	Маршалл А. (1890 год)	Модель жизненного цикла организации [29]
2	Богданов А.А. (1922 год)	Модель «комплексия – конъюгация – ингрессия – дезингрессия» [48]
3	Честер Б. (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 [26]
5	Боулдинг К. (1950 год)	Модель аналогии с жизненным циклом живых организмов [5]
6	Дж. Дэвис (1951 год)	Модель депривации [13]
7	Хайр М. (1959 год)	Биологические модели, отражающие эмпирическую историю роста организаций [18]
8	Чандлер А.Д. (1962 год)	Модель «Стратегия определяет структуру» [7]
9	Гарднер Дж. (1965 год)	Модель жизненного цикла организации, учитывающая ее психологический и физический возраст [47]
10	Липпитт Г., Шмидт У. (1967 год)	Модель «Управленческое участие» [27]
11	Даунс А. (1967 год)	Модель «Движущие силы роста» [14]
12	Ливехуд Б. и Глазл Ф. (1969 год)	«Теория динамичного развития предприятия» [51]
13	Скотт Б. (1971 год)	Модель «Стратегия и структура» [40]
14	Мюллер Д. (1972 год)	Двухфазная модель развития [32]
15	Грейнер Л. (1972 год)	Модель «Проблемы лидерства на стадиях эволюции и революции» [17]
16	Акофф Р., Эмери Ф. (1972 год)	Модель «конструирование идеала – последовательность приближающих к нему шагов –

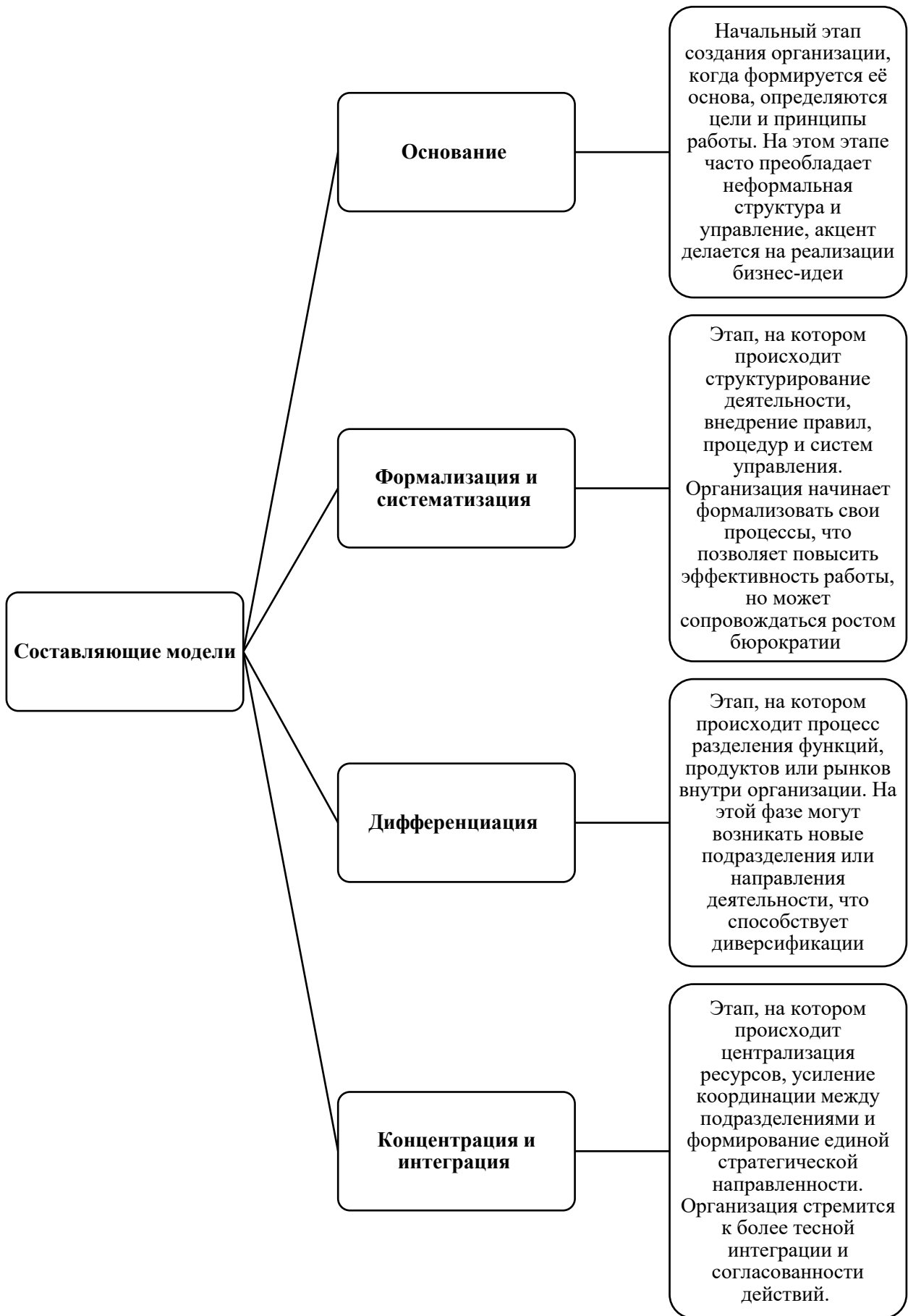
		целестремление – коррекция цели – смена идеала» [36]
17	Чайлд Д. (1972 год)	Четырехфазная модель развития организации [9]
18	Ченнон Д. (1973 год)	Модель «стратегия и структура в предпринимательстве» [8]
19	Торберт У. (1974 год)	Модель «Ментальность членов организации» [44]
20	Лиден Ф. (1975 год)	Модель «Функциональные проблемы» [28]
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» [19]
23	Кац Д., Кан Р. (1978 год)	Модель «Организационная структура» [22]
24	Майлз Р., Сноу С. (1978 год)	Модель взаимосвязи организационной стратегии, структуры и процессов [30]
25	Сайерт Р. (1978 год)	Модель управления организациями постоянного или уменьшающегося размера [11]
26	Адизес И. (1979 год)	Модель «Теория жизненных циклов организации» [1]
27	Кимберли Дж. (1980 год)	Модель «Внешний социальный контроль, структура работы и отношения с окружающей средой» [24]
28	Сканлан Б. (1980 год)	Модель поддержания организационной эффективности [37]
29	Гелбрэйт Дж. (1982 год)	Модель «Стадии развития и бизнес-идеи, определяющие основную задачу, подлежащую выполнению, и необходимую организационную структуру» [16]
30	Нельсон Р., Уинтер С. (1982 год)	Эволюционная теория экономических изменений [59]
31	Куинн Р., Камерон К. (1983 год)	«Интегративная модель» [35]
32	Черчилл Н., Льюис У. (1983 год)	Модель «Пять стадий развития - пять факторов менеджмента» [10]
33	Дафт Р. (1983 год)	Модель «изменения во внешней среде - изменения организации - изменения в отношениях на межличностном уровне» [53]
34	Минцберг Г. (1983 год)	Модель создания эффективной организации [56]
35	Миллер Д., Фризен П. (1984 год)	Модель «Траектории развития организации» [31]
36	Смит К., Митчелл Т., Саммер К. (1985 год)	Модель «Правил развития организации, определяющих стадии ее жизненного цикла» [42]

37	Шейн Э. (1985 год)	«Модель развития корпоративной культуры» [38]
38	Фламхольц Э. (1986 год)	«Семи стадийная модель развития, сопровождающегося критическими проблемами на каждой стадии» [15]
39	Скотт М., Брюс Р. (1987 год)	Модель пяти этапов роста малого бизнеса Скотта М. и Брюса Р. [39]
40	Уэттен Д. (1987 год)	Модель процессов организационного роста и упадка [46]
41	Уолш, Дж., Дьюар, Р. (1987 год)	Модель оценки двух результатов формализации деятельности организации [45]
42	Казаньян Р. (1988 год)	«Модель последовательного доминирования» [23]
43	Пригожин А.И. (1989 год)	Девятиэтапная модель жизненного цикла организации [61]
44	Хэнкс С. (1990 год)	Модель структуры жизненного цикла организации с учетом таксономических исследований конфигураций стадий роста [20]
45	Бляйхер К. (1991 год)	Шестиэтапная модель скачкообразных изменений в развитии предприятия [54]
46	Пумпин К., Прангс Д. (1991 год)	Четырехэтапная идеал-типическая модель развития предприятия, согласованная с правилами поведения при кризисах [34]
47	Базаров Т.Ю. (1996 год)	Модель «Процессуальность и стадийность развития организации» [66]
48	Данко Л. (1997 год)	Модель циклов развития организации в системе «возраст организации - масштабы деятельности организации» [55]
49	Емельянов Е.Н., Поварницына С.Е. (1998 год)	Социокультурная модель жизненного цикла организации [60]
50	Рук Т., Торберт У. (1998 год)	Модель организационной трансформации как функция этапа развития генерального менеджера [12]
51	Смирнов А.К., Твердохлебов В.А. (2000 год)	Восьмиэтапная модель развития организации, сопряженная с показателями динамики эффективности [63]
52	Р. Холл (2001 год)	Модель жизненного цикла организации [67]
53	Лестер Д., Парнелл Дж., Каррагер А. (2003 год)	Модель прогнозирования процессов развития жизненного цикла организации, основанная на эмпирической шкале измерения ее стадий [25]
54	Мироненко Ю.Д., Тереханов А.К. (2004 год)	«Модель организационного развития» [57]
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 [21]
57	Агарони Дж., Фальк Х., Иехуда Н. (2006 год)	Модель жизненного цикла предприятия [2]
58	Гершун А., Горский М. (2006 год)	Модель сбалансированного развития [50]
59	Фелпс Р., Адамс Р., Бессант Дж. (2007 год)	Модель жизненного цикла растущих организаций [33]
60	Сенге П. (2009 год)	Модель обучающейся организации [62]
61	Сэрмон Д. Хитт М., Айрленд Р., Гилберт Б. (2011 год)	Модель влияния управления ресурсами на жизненный цикл организации [41]
62	Гурианова Э., Гурианов И., Мещерякова С. (2014 год)	Модель влияния фазы жизненного цикла на управление организационной структурой и транзакционные издержки [52]
63	Витченко О.В., Филин Н.Н. (2015 год)	Модель циклического развития организации [49]
64	Тэм С., Грей Д. (2016 год)	Модель взаимосвязи жизненного цикла организации и процессов организационного обучения [43]

В соответствии с поставленной целью исследований рассмотрим подробнее модели жизненного цикла организации Чайлда Д., Ченнона Д., Торберта У., Лидена Ф., Альбернати В. (блоки 17-19 табл. 1 соответственно).

Четырехфазная модель развития организации Чайлда Д. [9] (блок 17, табл. 1), кратко рассмотренная автором в работе [58], предполагает, что в своем развитии организация проходит четыре фазы: основание; формализация и систематизация; дифференциация; концентрация и интеграция (рис. 1).



**Рис. 1.** Этапы четырехфазной модели развития организации Чайлда Д.

Таким образом, в модели Чайлда Д. рассматриваются бизнес-процессы, определяющие решения о необходимых изменениях, связанные с начальной организацией, последующей формализацией, дальнейшей систематизацией, дифференциацией, концентрацией и интеграцией.

Согласно модели Чайлда Д., изменения условий функционирования организации влекут за собой изменения необходимых лидерских качеств, что, в свою очередь, приводит к структурным и иным изменениям в организации. При этом приоритет в модели отводится не субъективным внутренним проблемам (уровень компетенции персонала, характер взаимоотношений в коллективе, несоответствие структуры организации решаемым задачам), а объективным внешним факторам — относительный уровень технологии производства, конкурентные позиции предприятия, необходимость адаптации к рыночным условиям и к тенденциям рыночного развития, к характеру отраслевого развития и т.д.

Учитывая сочетание объективных внешних и субъективных факторов, модель предполагает формирование нового организационного устройства через процесс непрерывного или ступенчатого перевода организации на новые способы принятия решений, новые формы взаимоотношений как внутри организации и с внешней средой. В этом смысле модель жизненного цикла организации Чайлда Д. можно рассматривать как инвариантную к этапам ее жизненного цикла.

Как и любая модель жизненного цикла организации (табл. 1), модель Чайлда Д. предполагает, что переход от одной фазы развития к другой связан с преодолением соответствующего кризиса в переходный период. Одновременно модель жизненного цикла организации Чайлда Д., позволяя анализировать развитие организации как с точки зрения структурных, так и с точки зрения управленческих изменений, можно считать универсальной для широкого спектра организаций с точки зрения решения задач стратегического управления.

Модель «стратегия и структура в предпринимательстве» Ченнона Д. [8] (блок 18, табл. 1), основанная на исследовании процессов управления деятельностью предприятий и организаций промышленного бизнеса Великобритании, отражает результаты рассмотрения стратегий и структур бизнеса в крупных и очень крупных корпорациях в динамике их эволюционного развития, включая такие аспекты, как:

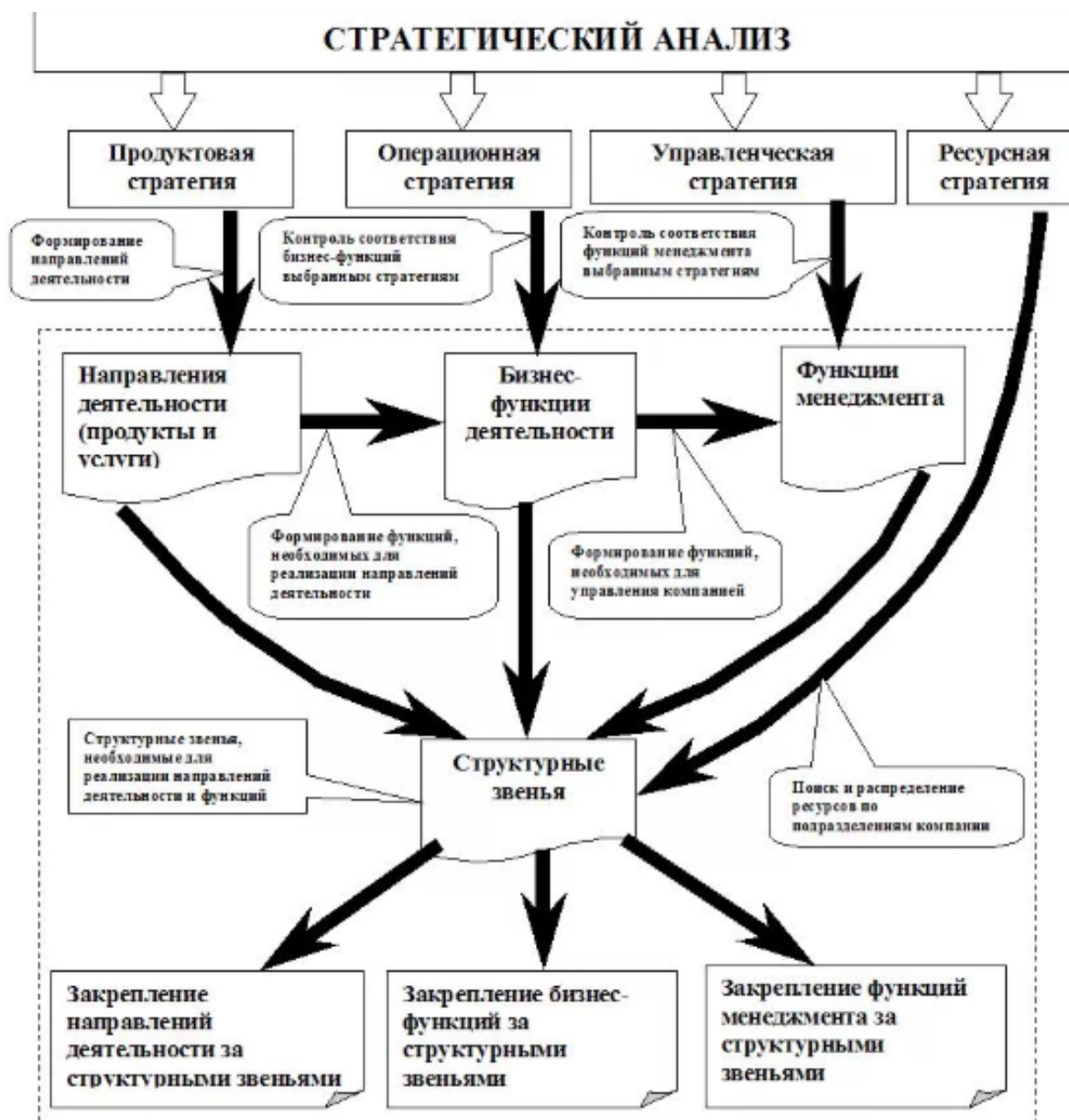
- диверсификация производства;
- инвестиции в производство, маркетинг и менеджмент;
- влияние исторических факторов на управление бизнесом.

Основные аспекты модели жизненного цикла организации Ченнона Д. представлены на рис. 2.



**Рис. 2.** Основные аспекты модели жизненного цикла организации Ченнона Д.

Как и в модели Чайлда Д. [9] основная идея модели Ченнона Д. [8] заключается в том, что стратегия и структура организации тесно взаимосвязаны и влияют друг на друга. При этом в модели Ченнона Д. анализируется, как стратегические цели и направления развития влияют на выбор организационной структуры, распределение ресурсов, процессы управления и другие аспекты деятельности предприятия (рис. 3) [65].

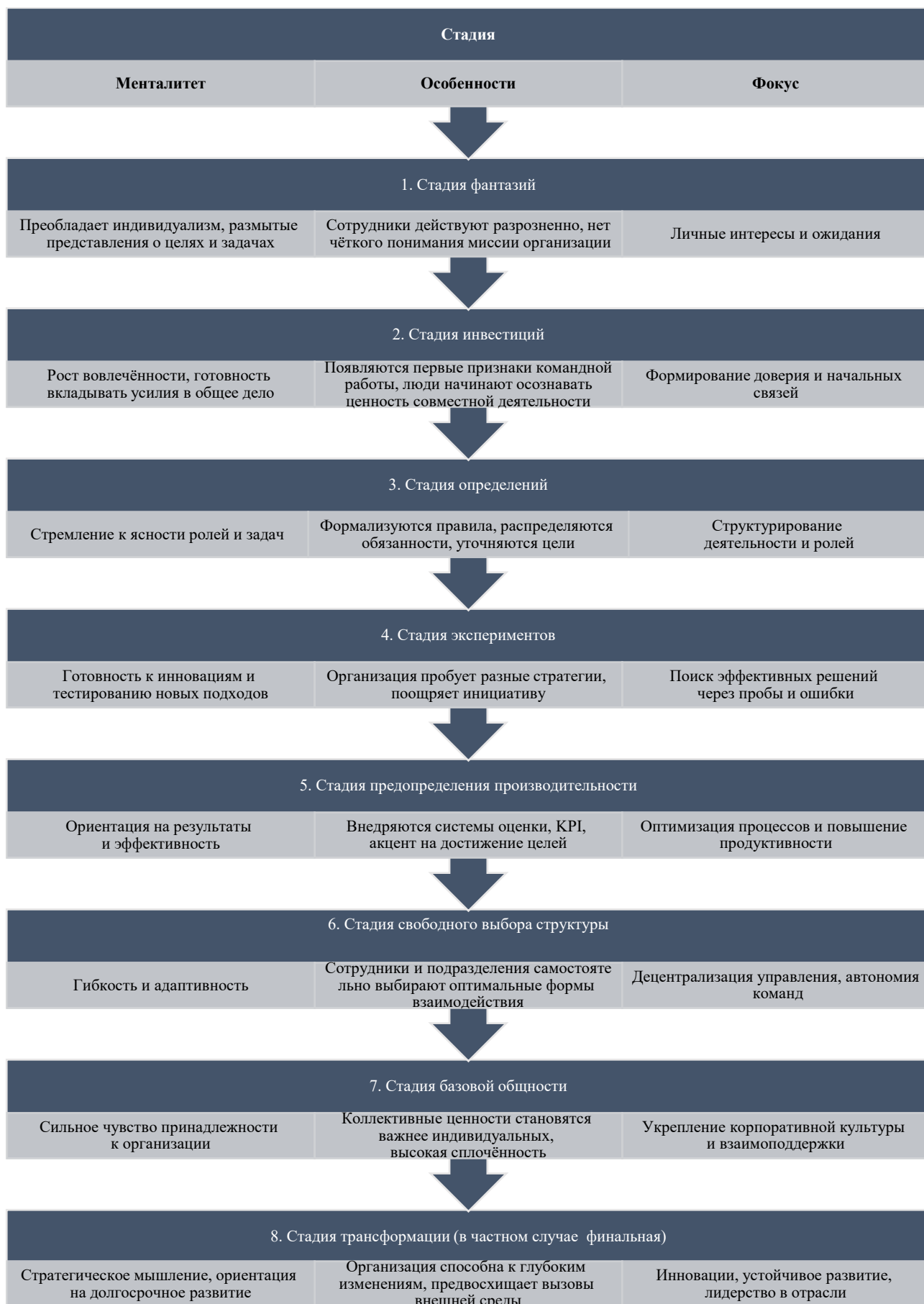


**Рис. 3.** Составляющие стратегического анализа в модели Ченнона Д.

В модели “Ментальность членов организации” Торберта У. [44] (блок 19, табл. 1), кратко описанной автором в работе [58], рассмотрение процессов развития организации осуществляется в тесной связи с ростом чувства общности персонала: от индивидуализма через диффузию в группы до чувства принадлежности и причастности к единому коллективу организации в целом.

В целом, Уильям Торберт считал, что развитие организации напрямую связано с развитием чувства общности персонала в ней.

Восемь стадий развития организации, выделяемых У. Торбертом, характеризующихся изменением менталитета сотрудников, особенностями их поведения и фокусировки, приведены на рис. 4.



**Рис. 4.** Восемь стадий развития организации, выделяемые У. Торбертом

К основным параметрам развития организации в модели Торберта У. отнесены: ее возраст, размер (число сотрудников), структура, принципы менеджмента, методы принятия управленческих решений, уровень формализации, специфика менталитета членов организации. Именно характеристики этих параметров определяют стадии развития организации (рис. 4).

Ключевые особенности модели У. Торберта, выделяемые исследователями, представлены на рис. 5.



**Рис. 5.** Ключевые особенности модели У. Торберта

С одной стороны, модель жизненного цикла организации У. Торберта представляет собой инструмент, помогающий руководителям оценить зрелость коллектива и планировать меры по укреплению командного духа.

С другой стороны, поскольку модель У. Торберта не дает однозначных рекомендаций по стратегиям перехода организации от одной стадии развития к другой, данную модель рекомендуется применять совместно с другими инструментами.

### **Обсуждение результатов и выводы**

В проведенных исследованиях мы исходили из того, что в текущем десятилетии происходит целый комплекс социально-экономических трансформаций, обусловленных динамикой коротких бизнес-циклов Дж. Китчина, малых циклов экономической активности К. Жугляра, строительных циклов С. Кузнеця, длинных волн Н. Кондратьева и др. В указанных условиях суперпозиция минимумов экономической активности на множестве волн различной длительности и амплитуды, пришедшаяся на 2020-е годы, индуцирует увеличение сложностей переходов организаций от одной стадии жизненного цикла к другому. Отмечается, что эта проблематика тесно пересекается с социальной философией, исследующей общество в его развитии и роль человека в нем.

Целью представленных исследований являлось рассмотрение моделей жизненного цикла организации Чайлда Д., Ченнона Д., Торберта У., разработанных в период глобального экономического кризиса 1970-х годов с точки зрения возможности их использования в период аналогичного по масштабам мирового экономического кризиса 2020-х годов с учетом закономерностей развития общества по спирали и перехода на каждом этапе этого развития количественных изменений в новое качество.

Результаты обобщения известных моделей жизненного цикла организации (в данном рассмотрении представлены 64 таких модели), показали, что все они вытекают из закона диалектики о переходе количественных изменений в качественные.

Проведенные исследования показали, что четырехфазная модель развития организации Чайлда Д. предполагает, что в своем развитии организация проходит четыре фазы: основание; формализация и систематизация; дифференциация; концентрация и интеграция. При этом изменения условий функционирования организации влекут за собой изменения необходимых лидерских качеств, что, в свою очередь, приводит к структурным и иным изменениям в организации. Приоритет в модели отводится не субъективным внутренним проблемам (уровень компетенции персонала, характер взаимоотношений в коллективе, несоответствие структуры организации решаемым задачам), а объективным внешним факторам — относительный уровень технологии производства, конкурентные позиции предприятия, необходимость адаптации к рыночным условиям и к тенденциям рыночного развития, к характеру отраслевого развития и т.д. Учитывая сочетание объективных внешних и субъективных факторов модель предполагает формирование нового организационного устройства через процесс непрерывного или ступенчатого перевода организации на новые способы принятия решений, новые формы взаимоотношений как внутри организации и с внешней средой. В этом смысле модель жизненного цикла организации Чайлда Д. можно рассматривать как инвариантную к этапам ее жизненного цикла.

Показано, что, как и любая модель жизненного цикла организации, модель Чайлда Д. предполагает, что переход от одной фазы развития к другой связан с преодолением соответствующего кризиса в переходный период. Одновременно модель жизненного цикла организации Чайлда Д., позволяя анализировать развитие организации как с точки зрения структурных, так и с точки зрения управленческих изменений, можно считать универсальной для широко спектра организаций с точки зрения решения задач стратегического управления.

Модель «стратегия и структура в предпринимательстве» Ченнона Д., основанная на исследовании процессов управления деятельностью предприятий и организаций промышленного бизнеса Великобритании, отражает результаты рассмотрения стратегий и структур бизнеса в крупных и очень крупных корпорациях в динамике их эволюционного развития, включая такие аспекты как: диверсификация производства; инвестиции в производство, маркетинг и менеджмент; влияние исторических факторов на управление бизнесом.

Основными аспектами модели жизненного цикла организации Ченнона Д. являются: соответствие стратегии и структуры, роль лидерства, адаптация к внешней среде.

Как и в модели Чайлда Д. основная идея модели Ченнона Д. заключается в том, что стратегия и структура организации тесно взаимосвязаны и влияют друг на друга. При этом в модели Ченнона Д. анализируется, как стратегические цели и направления развития влияют на выбор организационной структуры, распределение ресурсов, процессы управления и другие аспекты деятельности предприятия.

В модели «Ментальность членов организации» Торберта У. рассмотрение процессов развития организации осуществляется в тесной связи с ростом чувства общности персонала: от индивидуализма через диффузию в группы до чувства принадлежности и причастности к единому коллективу организации в целом.

К основным параметрам развития организации модели Торберта У. отнесены: ее возраст, размер (число сотрудников), структура, принципы менеджмента, методы принятия

управленческих решений, уровень формализации, специфика менталитета членов организации.

Характеристики этих параметров определяют такие стадии развития организации как: фантазии, инвестиции, определения, эксперименты, предопределения производительности, свободный выбор структуры, базовая общность, либеральные порядки (трансформация).

Резюмируя рассмотренные модели жизненного цикла организации, разработанные в первой половине кризисных 1970-х годов, следует отметить, что модель “Ментальность членов организации” Торберта У. сфокусирована на необходимых условиях внутренней общности. Основные идеи этой модели тесно связаны с коммуникативной парадигмой критической теории социальной философии, сфокусированной на исследовании процессов формирования знаний, познания истины и синтеза организационных структур в обществе, обусловленных динамикой взаимодействия между социальными группами (в нашем случае между менеджментом компании и исполнителями) и направленной на изменение общества (организации как ее части) с помощью практики коллективных действий.

Модель Чайлда Д. сфокусирована на необходимом и достаточном условии адаптации к внешней среде, предполагая, что внутренняя общность уже достигнута. Модель Ченнона Д., разработанная для крупных компаний, априори предполагает, что они преодолели кризис, но эффективность их развития будет зависеть от качества выбранной стратегии, адаптированной к внешней среде, уровня соответствия структуры организации ее стратегии, а также от лидерских качеств руководителя.

Рассматривая преобразования (трансформации в организации) с позиций соответствия стратегии и структуры, с точки зрения социальной философии можно утверждать, что они описываются не только в рамках философии о социальном, но и в рамках философия из социального [68].

С учетом циклических закономерностей развития экономики в рамках длинных волн Н. Кондратьева можно рекомендовать использование исторического опыта управления жизненным циклом организации, нашедшем отражение в моделях кризисных 1970-х годов Чайлда Д., Ченнона Д., Торберта У. применительно к современным кризисным условиям 2020-х годов.

### 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. Albernathy 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. Chandler, Alfred D., *Strategy and Structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise*. Cambridge, MA: MIT Press. 1962/1998.
8. Channon D. *Strategy and Structure in British Enterprise*. Boston: Harvard University Press, 1973.
9. Child John. *Organisational structure, environment and performance: the role of strategic choice*, 1972.
10. Churchill N., Lewis V. *The Five Stages of Small Business Growth* // *Harvard Business Review*. 1983. Vol. 61. No 3. P. 30-50.

11. Cyert R. 1978. The management of universities of constant or decreasing size // *Public Administration Review*, Vol. 38, No. 4, pp. 344-349.
12. 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.
13. Davis R.C. *The Fundamentals of Top Management*. N.Y: Harper, Row & Brothers, 1951.
14. Downs A. *The life cycle of bureaus in: A. Downs. Inside Bureaucracy*. Little, Brown and Company: San Francisco, CA. 1967. P. 296-309.
15. Flamholtz E.G. 1986. *Managing The Transition from An Entrepreneurship to A Professionally Managed Firm*. Jossey-Bass: San Francisco, CA.
16. Galbraith J. The stages of growth. *Journal of Business Strategy*. 1982. № 3(1), p. 70-79.
17. Greiner LE. 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 И Вести. С.-Петербур. ун-та. Сер. Менеджмент. 2002. Вып. 4. С. 76-94.).
18. 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.
19. 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.
20. Hanks S.H. *The Organization Life Cycle: Integrating Content and Process* // *Journal of Small Business Strategy*. - 1990.-№ 1. - P. 1-13.
21. Hoy F. 2006. The complicating factor of life cycles in corporate venturing. *Entrepreneurship: Theory and Practice* 30 (6): 831-836.
22. Katz D., Kahn R.L. 1978. *The Social Psychology of Organizations*. Wiley: N.Y.
23. 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.
24. Kimberly J.R., Miles R.H. 1980. *The Organizational Life Cycle*. Jossey- Bass: San Francisco: CA. – 492 p.
25. 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.
26. Lewin, K. *Field Theory in Social Science* (New York: Harper & Row, 1951).
27. Lippitt G.L, Schmidt WA. Crisis in a Developing Organizationю // *Harvard Business Review*. 1967. Vol. 45. N 6. P. 102-112.
28. Lyden F. 1975. Using Parsons' functional analysis in the study of public organizations. *Administrative Science Quarterly* 20(1): p. 59-70.
29. Marshall, Alfred (1890). *Principles of Political Economy*. New York: Maxmillan.
30. Miles R.E., Snow C.C. *Organizational Strategy, Structure and Process*. N.Y.: McGraw-Hill, 1978.
31. Miller D., Friesen P.H. 1984. A longitudinal study of the corporate life cycle. *Management Science* 30 (10): 1161-1183.
32. Muller, Dennis K. (1972). "A Life Cycle Theory of the Firm." *Journal of Industrial Economics*. 20 (3): 199–219.
33. 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.
34. Pumpin C. Prange J. *Management der Untemehmensentwicklung*. - Frankfurt / New York, 1991 P. 125.
35. 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.
36. Russell L. Ackoff, Fred E. Emery. *On Purposeful Systems*. ALDINE-ATHERTON'CHICAGO AND NEW YORK. —1972. – 288 p.
37. Scanlan B. 1980. Maintaining organizational effectiveness – a prescription for good health // *Personnel Journal*, Vol. 59, No. 5, pp. 381-386.

38. Schein E.H. Organizational Culture and Leadership. San-Francisco: Jossey-Bass, 1985.
39. Scott M., Bruce R. Five Stages of Growth in Small Business 11 Long Range Planning. 1987. Vol. 20. N 3. P. 45-52.
40. Scott, Bruce R. "Stages of Corporate Development (Part I)." Harvard Business School Background Note 371-294, December 1970. (Revised December 1977.).
41. 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.
42. 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.
43. 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.
44. Torbert WR. Pre-Bureaucratic and Post-Bureaucratic Stages of Organization Development // Interpersonal Development. 1974. Vol. 5. N 1. P. 1-25.
45. Walsh, James P.; Dewar, Robert D. (May 1987). "Formalization and the Organizational Life Cycle." Journal of Management Studies. 24 (3): 215–231.
46. Whetten D.A. (August 1987). "Processes of Organizational Growth and Decline." Annual Review of Sociology. 13 (1): 335–358.
47. Биггарт Н. Социальная организация и экономическое развитие // Экономическая социология. Т.2. М.: 2001, № 5, с.49-58.
48. Богданов А.А. Тектология — Всеобщая организационная наука. — Берлин — Санкт-Петербург, 1922.
49. Витченко О.В., Филин Н.Н. Модель циклического развития организации // Фундаментальные исследования. 2015. № 7–3. С. 636–640.
50. Гершун А., Горский М. Технологии сбалансированного управления. М.: «Олимп-Бизнес», 2006. 409 с.
51. Глазл Ф. Динамичное развитие предприятия: Как предприятия- пионеры и бюрократия могут стать эффективными / Ф. Глазл, Б Ливехуд. - Калуга: Духовное познание, 2000. - 197 с.
52. Гурианова Э., Гурианов И., Мещерякова С. (2014). "Влияние фазы организационного жизненного цикла на управление организационной структурой и транзакционные издержки". "Азиатская социальная наука". 10 (20): 137.
53. Дафт, Ричард Л. Менеджмент / Ричард Л. Дафт; [Пер. с англ. В. Вольского и др. под общ. род. Ю.Н. Каптуревского]. - 2. изд. - СПб. и др.: Питер, 2001.-829 с.
54. Кондратьев Э.В. Системно-институциональное развитие управленческого персонала предприятия: теория и эффективность: моногр. / Э.В. Кондратьев. - Пенза: ПГУАС, 2012. - 316 с.
55. Кушелевич Е.И., Филонович С.Р. Модели жизненных циклов организаций // Менеджмент: век XX - век XXI. М.: Экономистъ, 2004.
56. Минцберг Г. Структура в кулаке [Текст]: создание эффективной организации / Генри Минцберг; [пер. с англ. Д. Раевская]. - Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2011. - 512 с.
57. 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>.
58. 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.

59. 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.
60. Поварницына С., Емельянов Е. Психология бизнеса. М.: Дмитрий + Пресс, 1998.
61. Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия: (Социал. пробл. инноватики) / А.И. Пригожин. - Москва: Политиздат, 1989. - 270 с.
62. Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации. М.: Олимп-Бизнес, 2009. 417 с.
63. Смирнов А.К. Управление жизненными циклами сложных систем / А.К. Смирнов, В.А. Твердохлебов. - Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2000. - 107 с.
64. Тебекин А.В. Эволюция моделей исследования жизненного цикла организации: Часть 2. // Транспортное дело России. 2026. № 3. С. 42-48.
65. Технология организационной структуризации компании. [https://rik-company.ru/org\\_technology.html](https://rik-company.ru/org_technology.html)
66. Управление персоналом. Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М: ЮНИТИ, 2002. - 560 с.
67. Холл Р. «Организации: структуры, процессы, результаты» (СПб.: Питер, 2001).
68. Фурс В. Социальная философия в непопулярном изложении. — Вильнюс: ЕГУ, 2006. — 184 с.