

УДК 005:330.357  
<http://doi.org/10.35854/1998-1627-2024-3-345-354>

## Бюрократическая структура управления организацией в условиях современной неопределенности

Ольга Сергеевна Елкина<sup>1✉</sup>, Александр Евгеньевич Павлов<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Санкт-Петербург, Россия, [phdelkina@mail.ru](mailto:phdelkina@mail.ru)<sup>✉</sup>, <https://orcid.org/0000-0003-4952-1512>

<sup>2</sup> Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики, Санкт-Петербург, Россия, [pavlov.alexander00@mail.ru](mailto:pavlov.alexander00@mail.ru)

### Аннотация

**Цель.** Доказать факты неэффективности применения бюрократического типа организационной структуры управления, отсутствия ее влияния на экономический рост в условиях нарастающей мировой экономической неопределенности.

**Задачи.** Систематизировать негативные черты бюрократической модели управления, отраженные в трудах исследователей XX в. (среди них — Э. Даунс, М. Крозье, Б. Гай Питерс, Д. Флемминг, В. Вристон, Л. О’Толь), в частности отсутствие гибкости к внешним неопределенным условиям, медленный реинжиниринг бизнес-процессов под современные реалии экономической действительности, дефицит мотивации к развитию инновационного потенциала субъекта; изучить влияние сильного бюрократического управления на экономический рост в трудах ученых конца XX в. (П. Эванса, Д. Рауха); выявить противоречие в исследованиях XX в. и доказать, что бюрократическая организационная структура управления оказывает затухающее, порой стагнирующее влияние на экономический рост в условиях нарастающей экономической неопределенности.

**Результаты.** В статье исследовано и выявлено, что теория влияния бюрократической модели на экономический рост подтверждается на примере 1960–2000 гг. Однако с 2000-х гг., что доказано в процессе исследования, бюрократическая организационная структура управления оказывает затухающее, порой стагнирующее влияние на экономический рост в условиях нарастающей экономической неопределенности. Следовательно, бюрократизация процессов и бюрократическая организация не способны реагировать на неопределенность. Это объясняется тем, что переход в новое столетие ознаменован внедрением антипаттернов бюрократии: цифровых технологий, экономики искусственного интеллекта, гибких методов, ориентированных на ситуативное управление.

**Выводы.** Выявленные в настоящем исследовании результаты доказывают необходимость выбора иного типа организационной структуры, не основанного на бюрократической модели, в условиях перманентного кризиса и нарастающей неопределенности в экономике.

**Ключевые слова:** бюрократия, экономический рост, управление, организационная структура, неопределенность

**Для цитирования:** Елкина О. С., Павлов А. Е. Бюрократическая структура управления организацией в условиях современной неопределенности // *Экономика и управление*. 2024. Т. 30. № 3. С. 345–354. <http://doi.org/10.35854/1998-1627-2024-3-345-354>

## Bureaucratic structure of management of the organization in today's conditions of uncertainty

Olga S. Elkina<sup>1</sup>✉, Alexander E. Pavlov<sup>2</sup>

<sup>1</sup> St. Petersburg State Economic University, St. Petersburg, Russia, [phdelkina@mail.ru](mailto:phdelkina@mail.ru)✉, <https://orcid.org/0000-0003-4952-1512>

<sup>2</sup> St. Petersburg University of Management Technologies and Economics, St. Petersburg, Russia, [pavlov.alexander00@mail.ru](mailto:pavlov.alexander00@mail.ru)

### Abstract

**Aim.** To prove the facts of inefficiency of application of bureaucratic type of organizational structure of management, lack of its influence on economic growth in the conditions of growing global economic uncertainty.

**Objectives.** To systematize the negative features of the bureaucratic model of management, reflected in the works of researchers of the XX century (among them - E. Downs, M. Crozier, B. Guy Peters, D. Flemming, V. Wriston, L. O'Tol), in particular, the lack of flexibility to external uncertain conditions, slow reengineering of business processes under the current realities of economic reality, the lack of motivation to develop the innovative potential of the subject; to study the impact of strong bureaucratic management on economic growth in the works of scientists of the late XX century. (P. Evans, D. Rauch); to reveal the contradiction in the XX century studies and prove that the bureaucratic organizational structure of management has a fading, sometimes stagnating influence on economic growth in the conditions of increasing economic uncertainty.

**Results.** The paper investigated and found that the theory of the influence of the bureaucratic model on economic growth is confirmed on the example of 1960-2000. However, since the 2000s, which is proved in the research process, the bureaucratic organizational structure of management has a waning, sometimes stagnant effect on economic growth under conditions of increasing economic uncertainty. Consequently, bureaucratization of processes and bureaucratic organization is unable to respond to uncertainty. This is because the transition to the new century is marked by the introduction of the antipatterns of bureaucracy: digital technologies, artificial intelligence economy, flexible methods focused on situational management.

**Conclusions.** The results revealed in this study prove the necessity of choosing a different type of organizational structure, not based on the bureaucratic model, in the conditions of permanent crisis and increasing uncertainty in the economy.

**Keywords:** *bureaucracy, economic growth, management, organizational structure, uncertainty*

**For citation:** Elkina O.S., Pavlov A.E. Bureaucratic structure of management of the organization in today's conditions of uncertainty. *Ekonomika i upravlenie = Economics and Management*. 2024;30(3):345-354. (In Russ.). <http://doi.org/10.35854/1998-1627-2024-3-345-354>

### Введение

В современных экономических условиях, когда цифровизация всех экономических процессов, включая внедрение искусственного интеллекта, играет все большую роль в формировании конкурентных преимуществ на рынке ввиду усиленного внешнего давления и жесткой ограниченности ресурсов, организации должны иметь эффективную стратегию развития и эффективно в организационном аспекте реагировать на внешние воздействия, адаптируя свою текущую деятельность под изменяющиеся условия.

В XXI веке значение управления, ориентированного на результат, резко возросло

на промышленных предприятиях. Это объясняется многими причинами. Во-первых, деятельность становится все более сложной и масштабной вследствие значительных темпов научно-технического развития. Во-вторых, внедрение цифровых технологий влияет на развитие высокотехнологичных отраслей и способствует повышению конкурентоспособности организаций, формирует новые типы конкурентных преимуществ.

Современные технологии позволяют организациям сокращать временные затраты, использовать интегрированные модели и адаптироваться к изменениям внешней среды и запросам потребителей. Цифровая экономика приводит к повышению произ-

водительности труда, оборотных средств и инвестиционной привлекательности за счет автоматизации и роботизации производства. Все это вызывает появление новых подходов к пониманию необходимости и природы организационного развития [1].

### Гипотеза

Современные экономические условия, характеризующиеся экономической неопределенностью, высокими темпами научно-технического развития и новыми способами формирования конкурентных преимуществ на основе инноваций и цифровых технологий, приводят к неэффективности применения бюрократической организационной структуры. Бюрократическая модель больше не объясняет экономический рост.

### Результаты исследования

С точки зрения системного подхода организацию рассматривают как сложную систему с входами, выходными параметрами, обратными связями и организационными структурами управления [2]. Организационную структуру понимают как упорядоченную совокупность взаимосвязанных элементов, которые находятся в устойчивых отношениях друг с другом, гарантируют функционирование и развитие [1].

В рамках организационной структуры происходят процессы управления, распределяются управленческие задачи и функции между ее участниками, что влечет за собой распределение прав и ответственности за их реализацию. С учетом этой точки зрения организационную структуру управления можно рассматривать как форму разделения и кооперации управленческой деятельности, в рамках которой происходит процесс управления, направленный на достижение поставленных целей и результатов. Взаимосвязь между организационной структурой и основными компонентами управления (его целями, функциями, процессами, функциональными механизмами, сотрудниками и полномочиями) говорит о том, что она оказывает значительное влияние на все аспекты управления. Поэтому топ-менеджеры всех организаций уделяют пристальное внимание принципам и методам формирования организационной структуры, выбирают типы и комбинации структур, изучают тенденции их развития и оцени-

вают их соответствие поставленным целям и задачам.

Создание эффективных организационных структур и систем управления видится особенно важным, если на функционирование предприятия и принятие управленческих решений влияют факторы нестабильности внешней и внутренней среды. Так, Е. В. Лылова утверждает, что использование той или иной организационной структуры связано с потребностями организации, которые формируются под воздействием внешних факторов и парадигмы, сложившейся на определенном этапе развития экономики [3]. А. Чандлер [4] в своих исследованиях обращает внимание на последовательность реализации этапов по адаптации структур корпоративного управления под влиянием факторов внутренней и внешней среды.

Очевиден тот факт, что происходит эволюция структуры корпоративного управления в ответ на усложняющиеся управленческие задачи, формирующиеся под воздействием особенностей стратегического развития предприятия. Можно утверждать, что именно стратегия развития предприятия, принятая и разработанная под воздействием факторов внешней среды, оказывает ключевое влияние на формирование организационной структуры управления предприятием [5].

Тип организационной структуры, соответствующий современным потребностям и условиям, так же важен для бизнеса, как и его продукт, маркетинговый план или долгосрочная стратегия. Предприятиям нужны прочные и вместе с тем адаптируемые организационные структуры для привлечения и удержания талантов и создания работоспособной организационной иерархии.

В теории управления, в зависимости от характера межведомственных связей, выделяют бюрократические (линейные, функциональные, линейно-функциональные, дивизионные) и адаптивные (проектные, матричные, сетевые) организационные структуры. Согласно М. Веберу, бюрократические организационные структуры характеризуются четко определенной иерархией управления. Высшее руководство принимает все важные для организации решения, которые передают через низшие звенья управления сотрудникам, выполняющим их. Сотрудники таких предприятий обычно специализируются на узкой области и отвечают только за ограниченные функциональные составляющие. Предприятия

с бюрократической структурой управления работают в относительно стабильной среде, и изменения в структуре управления происходят медленно и постепенно. На этом типе взаимодействия построено большинство органов государственного управления.

Наибольшую критику иерархической модели бюрократического устройства можно найти в трудах К. Маркса [6], который считал, что «классической бюрократии» в контексте позиции М. Вебера присущи только недостатки, что она является паразитическим организмом, не способным эффективно работать на благо общества [2]. Это связано с тем, что общественный интерес подменяется интересом конкретного человека (чиновника). Такая модель неспособна своевременно решать подлинные проблемы, ей присущи формализм при принятии решений, своекорыстие в корпоративной иерархии и т. д. В результате данная модель становится неэффективной в условиях ограниченности ресурсов и резких негативных изменений внешней среды, несмотря на ряд преимуществ иерархической модели бюрократии, связанной с ее рациональным функционализмом и способностью четко выполнять задачи.

Подтверждение этому находим в трудах исследователей XX в. В частности, Э. Даунс [7], М. Крозье [8], Б. Гай Питерс [9] и другие авторы утверждали, что бюрократический аппарат, работающий в рамках такой модели, стремится к максимизации собственной, а не общественной пользы. Это приводит к быстрому увеличению штата и бюджета, а следовательно, расходов, что проявляется и в стремлении предоставлять общественные услуги, которые могут быть менее необходимы, без учета понесенных затрат.

Современные исследователи также обращают внимание на подобные недостатки. В частности, Г. Хэмел и М. Занини из Лондонской школы бизнеса в исследовании, проведенном в 2017 г., подсчитали, что в странах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) наличие нескольких уровней управления означает ежегодное недопроизводство товаров и услуг на девять трлн долл., или около 11 % мирового валового внутреннего продукта (ВВП) [10]. По данным исследователей, с 1983 г. в американских компаниях число работников, выполняющих надзорные и другие управленческие функции, практически удвоилось, а занятость в неуправленческих профессиях возросла менее чем на 40 %.

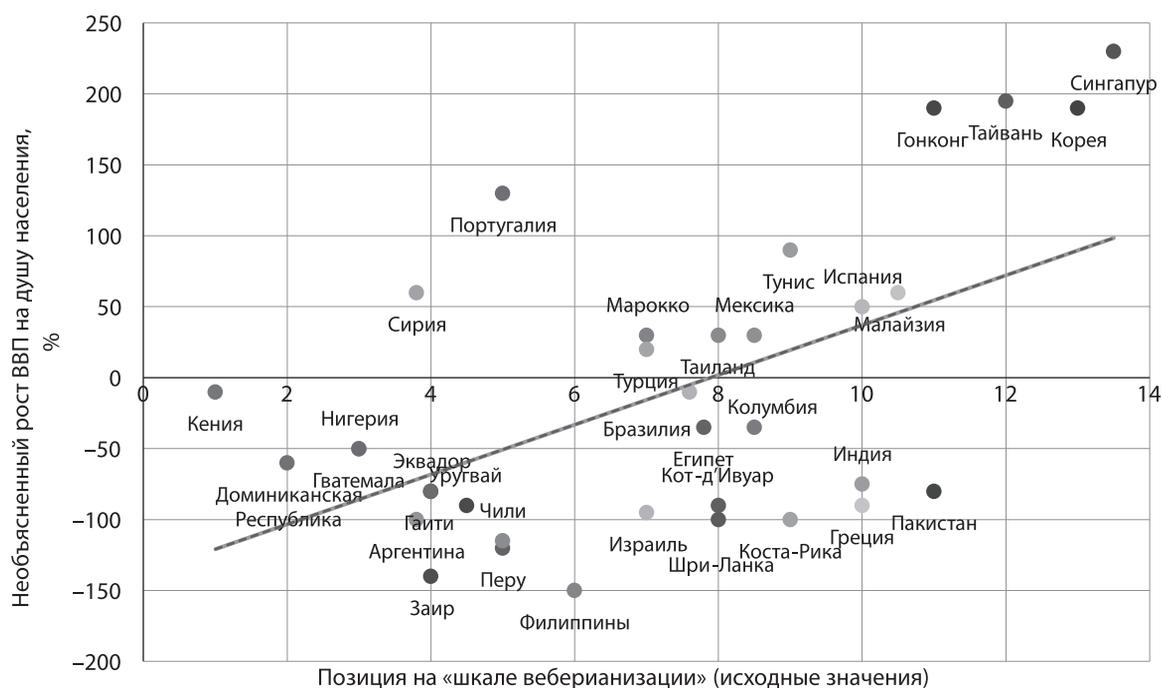
Б. Гай Питерс [9], Д. Флемминг и Р. А. В. Роудз [11] полагают, что иерархическая модель бюрократии имеет значительно меньший потенциал для инноваций из-за жесткости организационной структуры и существования четко определенных процедур. Инновации не принимаются сотрудниками, поскольку это — заведомо нестандартный подход к решению проблем и антипаттерн в условиях неопределенности, так как чиновники ожидают различных наказаний за использование нестандартных решений. В условиях значительных темпов научно-технического развития такая модель приводит к отставанию и невозможности быстро реагировать на изменяющиеся экономические факторы.

По информации представителей австралийского подразделения фирмы Deloitte, сотрудники тратят очень много времени на соблюдение установленных бюрократических внутренних правил в компаниях. Для сотрудников среднего и высшего звена это время может составлять до девяти часов в неделю, которые можно было бы использовать для инновационных исследований [12]. На основе последних могли бы быть сформированы конкурентные преимущества организации.

М. Вристон утверждает, что в иерархических моделях бюрократических структур процесс принятия решений происходит очень медленно и слишком зависит от предыдущих путей развития. Он также считает, что в иерархических моделях бюрократических структур плохо развита система целеполагания [13]. Это становится критическим для современной организации, поскольку условия неопределенности предполагают правильную и своевременную постановку целей для повышения продуктивности, эффективности деятельности организации. В ином случае достижение результата будет находиться под вопросом.

М. Вристон [13], Л. Д. О'Толь и К. Д. Мейер [14] пишут о том, что недостатком иерархической модели бюрократической структуры является ее относительная изолированность от внешней оценки и «обратной связи», что приводит к медленной реакции на потрясения и требования внешней среды. Это существенный недостаток, поскольку известно следующее: ничто не может гарантировать такое быстрое разрушение организации, как отсутствие обратной связи.

В противоположность вышеизложенному положительные характеристики иерархической модели бюрократического устройства



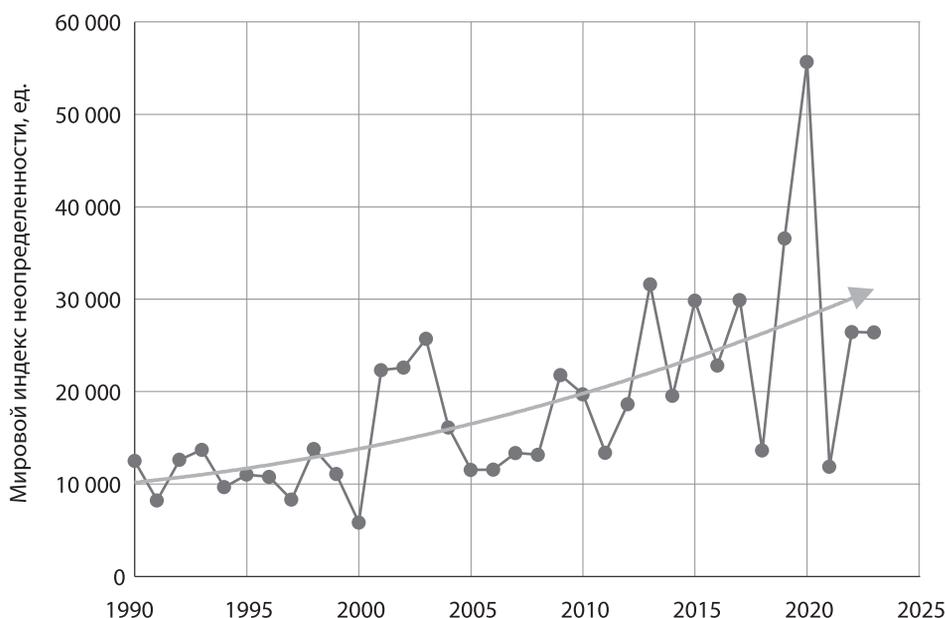


Рис. 2. Мировой индекс неопределенности, 1990–2025 гг. [16]

Fig. 2. World uncertainty index, 1990–2025 [16]

Для исследования использованы:

– данные о росте реального ВВП на душу населения в процентах с 1960 по 2019 г. [17], сформированные из шести десятилетий: 1960–1969, 1970–1979, 1980–1989, 1990–1999, 2000–2009, 2010–2019 гг.;

– показатель «бюрократизации», который является суммой десяти критериев<sup>1</sup>, использованных экспертами в исследовании 2020 г., связанного с качеством государственного управления [18];

– исследовательский проект, направленный на документирование организационной структуры государственной бюрократии и бюрократического поведения в странах мира (QoG<sup>2</sup>). Аналогичный набор критериев использован в исследованиях П. Эванса и Д. Рауха;

– в качестве исследуемых государств выбраны страны с широким диапазоном уровня экономического развития и уровня бюрократизации: Австралия, Бельгия, Колумбия, Франция, Италия, Мексика, Нидерланды, Норвегия, Перу, Швеция, Великобритания, США, Замбия.

Замыслом исследования стало изучение связи уровня бюрократизации и роста ре-

<sup>1</sup> patronage (proff1), merit (proff2), tenure (proff3), closedness index (close\_pca), entry at the lowest level only (close1), entry via examination (close2), special laws (close3), political interference (impar1), impartiality (impar2), professionalism Index (proff\_pca).

<sup>2</sup> The quality of Government Expert Survey 2020 (Wave III).

ального ВВП на душу населения в течение шести десятилетий с 1960 по 2019 г. На рисунке 3 представлены результаты проведенного исследования, в процессе которого выявлена связь уровня бюрократизации и роста реального ВВП на душу населения в 1960–2019 гг. По оси  $x$  на рисунке располагаются сведения об уровне бюрократизации в тринадцати странах, по оси  $y$  — соответствующие значения роста реального ВВП на душу населения в процентах с 1960 по 2019 г., за каждое десятилетие.

Итак, полученные результаты при проведении исследования зависимости уровня бюрократизации от роста реального ВВП на душу населения, отраженные на рисунке 3 и в таблице 1, подтверждают выводы, полученные П. Эвансом и Д. Раухом о положительном влиянии уровня бюрократизации на экономический рост, при этом исключительно на временном отрезке до 2000-х гг.

Зависимость этих показателей в период с 1960 по 2000 г. имеет угасающую тенденцию, указывая на то, что экономический рост все меньше и меньше происходит за счет бюрократизации. С 2000-х гг., то есть периода, когда в мире начинает нарастать индекс мировой неопределенности, о чем свидетельствует рисунок 2, бюрократическая организационная модель не приводит к экономическому росту, а наоборот, оказывает стагнирующее, отрицательное воздействие на ВВП. Полагаем, механизм

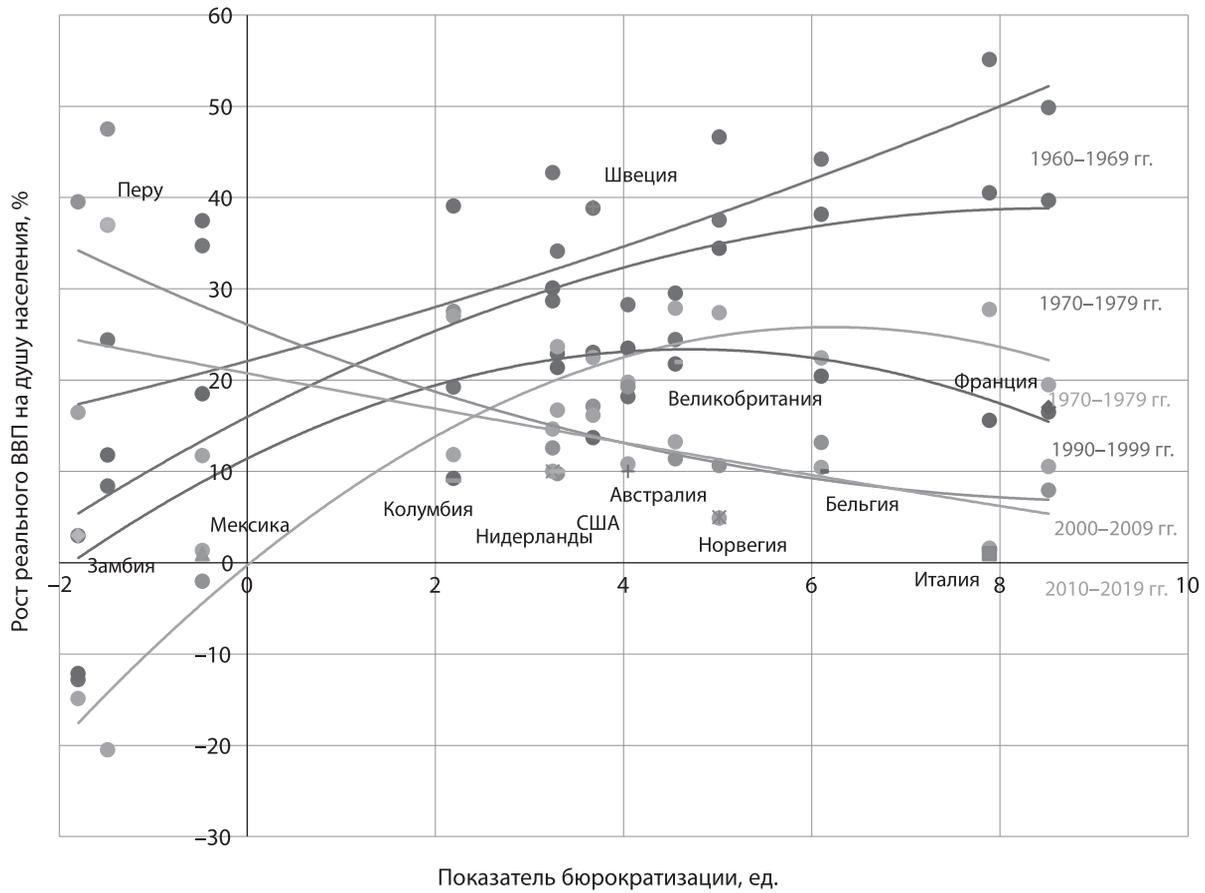


Рис. 3. Зависимость роста реального ВВП на душу населения от показателя бюрократизации в 1960–2019 гг., % [17; 18]  
 Fig. 3. Dependence of real GDP per capita growth on the bureaucratization index in 1960–2019, % [17; 18]

Таблица 1

**Параболические уравнения тренда зависимости роста реального ВВП на душу населения от показателя бюрократизации в процентах, 1960–2019 гг.**

Table 1. Parabolic equations of the trend of the dependence of real GDP per capita growth on the bureaucratization index in percent, 1960–2019

Период, гг.	Уравнение	R <sup>2</sup>
1960–1969	$y = 0,08x^2 + 2,75x + 22,1$	0,61
1970–1979	$y = -0,31x^2 + 5,33x + 15,9$	0,5
1980–1989	$y = -0,68x^2 + 8,41x - 0,28$	0,94
1990–1999	$y = -0,54x^2 + 5,1x + 11,4$	0,52
2000–2009	$y = 0,22x^2 - 4,1x + 26,1$	0,43
2010–2019	$y = 0,02x^2 - 1,97x + 20,7$	0,43

так называемой бюрократизации перестает приводить к экономическому росту в современных условиях, как и в XX веке, поскольку приходят новые веяния: цифровые технологии, искусственный интеллект, гибкие методы управления [19].

Следовательно, можно заключить, что бюрократическая организационная структура управления неэффективна в современных условиях неопределенности и не влияет на экономический рост.

**Выводы**

На основе проведенного исследования можно сделать выводы о следующем:

- снижению эффективности бюрократической организационной модели с 1960 по 2000 г.;
- неэффективности бюрократической организационной модели с 2000 по 2019 г. и одновременно нарастающем увеличении индекса мировой неопределенности.

Многое изменилось с XIX в., когда бюрократия была эффективным методом управления. Результаты, полученные П. Эвансом и Д. Раухом, подтверждают положительное влияние бюрократии на экономический рост только до начала 2000-х гг. С этого периода расширение бюрократии замедлило рост производительности [11] и не могло обеспечить стабильный экономический рост. Экономическое развитие стало возможным благодаря иным типам построения организационной структуры, которые способны гибко реагировать на неопределенность, использовать цифровые технологии и выработать новые типы конкурентных преимуществ.

Бюрократический подход к организационным структурам не справляется с высокой степенью нестабильности, с которой мы сталкиваемся сегодня. Чтобы адаптироваться к внешней сложности, компании должны отражать эти характеристики в своих организационных структурах. Однако для осуществления изменений, важных для целей выживания, требуется усложнять организационные структуры. В случаях, если количество и важность переменных внешней среды быстро изменяются, организация

не может быть структурно статичной, такой как бюрократическая организация. Вместо этого предприятия должны быть организованы как сеть сетей, которые могут быть быстро реконфигурированы.

Издержки бюрократии в большинстве организаций в значительной степени скрыты. Наши бухгалтерские системы не измеряют издержки инерции, изоляции, лишения прав и возможностей, иных форм бюрократического бремени. Нигде не учитывают затраты на модели управления, в которых на бюрократические процедуры уходит более 20 % рабочего времени. Это время можно было бы израсходовать с пользой для развития инновационных продуктов организации.

Анализ воздействия бюрократической организационной структуры управления на экономический рост в условиях нарастающей неопределенности — это первый шаг к изменению ситуации. Чем больше становится очевидным масштаб бюрократического бремени, возложенного на человеческую деятельность в организации, тем сложнее становится оправдывать дальнейшее бездействие по использованию бюрократической модели управления.

#### Список источников

1. Жаворонков Д. В. Организационные структуры управления: учеб. пособие. Краснодар: Кубанский госуд. ун-т, 2020. 100 с.
2. Пригожин А. И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003. 863 с.
3. Лылова Е. В. Современные типы организационных структур и возможности их адаптации в сфере государственного управления // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Государственное и муниципальное управление. 2018. Т. 5. № 3. С. 305–317. DOI: 10.22363/2312-8313-2018-5-3-305-317
4. Chandler A. D., Jr. Strategy and structure: Chapters in the history of the American industrial enterprise. Cambridge, MA: The MIT Press, 1969. 463 p.
5. Аакер Д. Стратегическое рыночное управление / пер. с англ. Е. Виноградова, под ред. С. Г. Божук. СПб.: Питер, 2011. 496 с.
6. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения: в 30 т. Т. 1. М.: Госполитиздат, 1954. 699 с.
7. Downs A. Inside bureaucracy. Boston: Little, Brown and Company, 1967. 292 p.
8. Тониг Ж.-К., Крозье М. Классики менеджмента: энциклопедия / пер. с англ. В. Кузина, под ред. М. Уорнера. СПб.: Питер, 2001. С. 417–418.
9. Peters B. G. The problem of bureaucratic government // The Journal of Politics. 1981. Vol. 43. No. 1. P. 56–82. DOI: 10.2307/2130237
10. Hamel G., Zanini M. Assessment: Do you know how bureaucratic your organization is? // Harvard Business Review. May 16. 2017. URL: <https://hbr.org/2017/05/assessment-do-you-know-how-bureaucratic-your-organization-is> (дата обращения: 03.12.2023).
11. Flemming J., Rhodes R. A. W. Bureaucracy, contracts and networks: The unholy trinity and the police // Australian & New Zealand Journal of Criminology. 2005. Vol. 38. No. 2. P. 192–205. DOI: 10.1375/000486505774310244
12. Fleming J., Rhodes R.A.W. Bureaucracy, contracts and networks: The unholy trinity and the police // Australian & New Zealand Journal of Criminology. 2005. Vol. 38. No. 2. P. 192–205. DOI: 10.1375/acri.38.2.192
13. Wriston M. J. In defense of bureaucracy // Public Administration Review. 1980. Vol. 40. No. 2. P. 637–646.

14. O'Toole L. J., Jr., Meier K. J. Modeling the impact of public management: Implications of structural context // *Journal of Public Administration Research and Theory*. 1999. Vol. 9. No. 4. P. 505–526. DOI: 10.1093/oxfordjournals.jpart.a024421
15. Evans P., Rauch J. E. Bureaucracy and growth: A cross-national analysis of the effects of “Weberian” state structures on economic growth // *American Sociological Review*. 1999. Vol. 64. No. 5. P. 748–765. DOI: 10.1177/000312249906400508
16. World uncertainty index. URL: <https://worlduncertaintyindex.com> (дата обращения: 03.12.2023).
17. World Development Indicators // The World Bank. URL: <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=NY.GDP.PCAP.CD&country=> (дата обращения: 03.12.2023).
18. QoG expert survey // University of Gothenburg. July 13. 2023. URL: <https://www.gu.se/en/quality-government/qog-data/data-downloads/qog-expert-survey> (дата обращения: 03.12.2023).
19. Корольков В. Е., Ерофеева Т. А. Цифровая трансформация экономики в условиях геоэкономической нестабильности: монография. М.: Прометей, 2019. 81 с.

## References

1. Zhavoronkov D.V. Organizational management structures. Krasnodar: Kuban State University; 2020. 100 p. (In Russ.).
2. Prigozhin A.I. Methods of development of organizations. Moscow: International Center for Financial and Economic Development; 2003. 863 p. (In Russ.).
3. Lylova E.V. Modern organizational structures, and the possibility of their adaptation in the field of public administration. *Vestnik Rossiiskogo universiteta druzhby narodov. Seriya: gosudarstvennoe i munitsipal'noe upravlenie = RUDN Journal of Public Administration*. 2018;5(3):305-317. (In Russ.). DOI: 10.22363/2312-8313-2018-5-3-305-317
4. Chandler A.D., Jr. Strategy and structure: Chapters in the history of the American industrial enterprise. Cambridge, MA: The MIT Press; 1969. 463 p.
5. Aaker D.A. Strategic market management. New York, NY: John Wiley & Sons, Inc.; 2007. 336 p. (Russ. ed.: Aaker D. Strategicheskoe rynochnoe upravlenie. St. Petersburg: Piter; 2011. 496 p.).
6. Marx K., Engels F. Works. In 30 vols. Vol. 1. Moscow: Gospolitizdat; 1954. 699 p. (In Russ.).
7. Downs A. Inside bureaucracy. Boston, MA: Little, Brown and Company; 1967. 292 p.
8. Tounig J.-C., Crozier M. In: Warner M., ed. The IEBM handbook of management thinking. London: Thomson Learning, 2000. (Russ. ed.: Tounig J.-C., Crozier M. In: Warner M., ed. Klassiki menedzhmenta: entsiklopediya. St. Petersburg: Piter; 2001:417-418).
9. Peters B.G. The problem of bureaucratic government. *The Journal of Politics*. 1981;43(1):56-82. DOI: 10.2307/2130237
10. Hamel G., Zanini M. Assessment: Do you know how bureaucratic your organization is? *Harvard Business Review*. May 16, 2017. URL: <https://hbr.org/2017/05/assessment-do-you-know-how-bureaucratic-your-organization-is> (accessed on 03.12.2023).
11. Flemming J., Rhodes R.A.W. Bureaucracy, contracts and networks: The unholy trinity and the police. *Australian & New Zealand Journal of Criminology*. 2005;38(2):192-205. DOI: 10.1375/000486505774310244
12. Fleming J., Rhodes R.A.W. Bureaucracy, contracts and networks: The unholy trinity and the police. *Australian & New Zealand Journal of Criminology*. 2005;38(2):192-205. DOI: 10.1375/acri.38.2.192
13. Wriston M.J. In defense of bureaucracy. *Public Administration Review*. 1980;40(2):637-646.
14. O'Toole L.J., Jr., Meier K.J. Modeling the impact of public management: Implications of structural context. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 1999;9(4):505-526. DOI: 10.1093/oxfordjournals.jpart.a024421
15. Evans P., Rauch J.E. Bureaucracy and growth: A cross-national analysis of the effects of “Weberian” state structures on economic growth. *American Sociological Review*. 1999;64(5):748-765. DOI: 10.1177/000312249906400508
16. World uncertainty index. URL: <https://worlduncertaintyindex.com> (accessed on 03.12.2023).
17. World Development Indicators. The World Bank. URL: <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=NY.GDP.PCAP.CD&country=> (accessed on 03.12.2023).
18. QoG expert survey. University of Gothenburg. Jul. 13, 2023. URL: <https://www.gu.se/en/quality-government/qog-data/data-downloads/qog-expert-survey> (accessed on 03.12.2023).
19. Korol'kov V.E., Erofeeva T.A. Digital transformation of the economy in conditions of geo-economic instability. Moscow: Prometei; 2019. 81 p. (In Russ.).

**Сведения об авторах****Ольга Сергеевна Елкина**

доктор экономических наук, профессор,  
профессор кафедры экономической безопасности

Санкт-Петербургский государственный  
экономический университет

191023, Санкт-Петербург,  
наб. канала Грибоедова, д. 30–32а

**Александр Евгеньевич Павлов**

аспирант

Санкт-Петербургский университет технологий  
управления и экономики

190020, Санкт-Петербург, Лермонтовский пр.,  
д. 44а

Поступила в редакцию 26.02.2024  
Прошла рецензирование 18.03.2024  
Подписана в печать 03.04.2024

**Information about the authors****Olga S. Elkina**

D.Sc. in Economics, Professor, Professor  
at the Department of Economic Security

St. Petersburg State Economic University

30-32a Griboedov canal emb., St. Petersburg  
191023, Russia

**Alexander E. Pavlov**

postgraduate student

St. Petersburg University of Management  
Technologies and Economics

44A Lermontovskiy Ave., St. Petersburg 190020,  
Russia

Received 26.02.2024  
Revised 18.03.2024  
Accepted 03.04.2024

**Конфликт интересов:** авторы декларируют отсутствие конфликта интересов,  
связанных с публикацией данной статьи.

**Conflict of interest:** the authors declare no conflict of interest  
related to the publication of this article.