

УДК 331.101.64

ОСНОВНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОЧЕЙ ГРУППЫ

Ольга К. Слинкова^{a, @}; Дарья А. Пастухова^b

^a Белгородский государственный национальный исследовательский университет, 308015, Россия, г. Белгород, ул. Победы, 85

^b Московский государственный областной университет, 141014, Россия, г. Мытищи, ул. Веры Волошиной, 24
^{@1} slinkova@bsu.edu.ru

Поступила в редакцию 03.11.2018. Принята к печати 26.11.2018.

Ключевые слова:

коллективная деятельность, психологическая совместимость, сплоченность, групповые эффекты, конформизм, сотрудничество, соперничество, эгоистический альтруизм

Аннотация:

Статья посвящена рассмотрению основных факторов, оказывающих влияние на эффективность групповой работы. В качестве основных детерминант эффективности рабочей группы выделяются численность группы, половозрастной состав группы, психологическая совместимость членов группы, групповая сплоченность, характер взаимоотношений членов группы. Обосновывается неоднозначный характер влияния указанных факторов на групповую эффективность. Устанавливается необходимость ситуационного подхода к рассмотрению направленности и характера влияния указанных факторов. Отмечается, что с ростом численности и сплоченности рабочей группы в ней начинают проявляться групповые эффекты, способные негативно повлиять на эффективность групповой работы. Устанавливается влияние на эффективность работы группы групповых эффектов: эффект социальной лени, эффект свободы от обязательств, эффект конформизма, эффект единомыслия, эффект ореола. Приводится авторская трактовка проблемы соотношения сотрудничества и соперничества как основных стилей взаимоотношений членов рабочей группы. Высказываемые нами положения расширяют поле научной дискуссии по проблеме эффективности групповой работы.

Для цитирования: Слинкова О. К., Пастухова Д. А. Основные детерминанты эффективности рабочей группы // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2018. № 4. С. 131–136. DOI: 10.21603/2500-3372-2018-4-131-136

Введение

В современном менеджменте прослеживается весьма очевидная тенденция, заключающаяся в усилении роли и значения коллективных форм организации труда. В этих условиях особую актуальность приобретают вопросы организации коллективной деятельности с учетом всех факторов, оказывающих влияние на эффективность групповой работы. Состав этих факторов весьма разнообразен и включает экономические, технические, организационные и прочие факторы. Настоящее исследование посвящено рассмотрению тех факторов эффективности групповой работы, которые имеют социально-психологическую природу.

Влияние численности и состава группы на эффективность коллективной деятельности

К числу социально-психологических факторов, оказывающих влияние на эффективность групповой работы, следует отнести, прежде всего, *численность рабочей группы*. На первый взгляд может показаться, что данный параметр имеет чисто количественное выражение и не содержит в себе социально-психологической составляющей. На самом деле, помимо

экономической составляющей, которая в этом случае кажется наиболее очевидной при решении вопроса о численности группы и подразумевает под собой достижение оптимального соотношения между управленческими и производственными расходами, данный параметр имеет глубокое социально-психологическое содержание. Проблема заключается в том, что нахождение оптимальной численности рабочей группы, помимо рационального основания, должно осуществляться в рамках следующей дилеммы: с одной стороны, в группах с высокой численностью происходит усложнение межличностных контактов и достижения согласия по сложным вопросам, требующим принятия решений, с другой – в группах с малой численностью возникает психологическая напряженность, вызванная тем, что персональная ответственность членов группы за результаты работы становится слишком очевидной.

Первые попытки нахождения оптимальной численности работников, находящиеся в подчинении у руководителя, предпринял еще Ф. У. Тейлор. Современные исследователи рекомендуют использовать для нахождения оптимальной численности рабочей группы следующую формулу: $7+2 \geq Ч \geq 7-2$.

У этой формулы есть психологическое обоснование. Считается, что средний человек способен удерживать в поле своего внимания одновременно не более семи предметов, поэтому в группах с численностью, значительно превышающей установленный верхний предел, наблюдается некоторая потеря управляемости. Кроме того, рост численности группы провоцирует появление эффектов социальной лени и свободы от обязательств. Эффект социальной лени проявляется в том, что по мере увеличения численности группы индивидуальная результативность снижается вследствие повышения анонимности вклада каждого из членов группы в общие результаты деятельности. Основной причиной проявления данной закономерности является «размывание» ответственности между членами группы при увеличении ее численности.

Эффект свободы от обязательств также проявляется в уменьшении личного вклада в общие результаты работы группы при увеличении ее численности. Однако природа этого эффекта несколько иная и состоит в том, что с ростом численности группы отдельные ее члены все в меньшей степени склонны считать, что их личная результативность является обязательным условием достижения необходимых групповых результатов. Указанные эффекты служат дополнительным обоснованием необходимости регулировать верхнюю границу численности рабочей группы.

Приведенные рекомендации по определению оптимальной численности рабочей группы не следует воспринимать как абсолютное правило. В реальной управленческой практике при решении данного вопроса учитываются многие другие факторы, такие как трудоемкость выполняемых функций, характер решаемых задач, уровень управления и др. Так, если члены группы выполняют одинаковые или близкие по содержанию функции, численность группы может повышаться без ущерба для эффективности групповой работы, в то время как при выполнении работниками принципиально различных функций это нежелательно. На высших уровнях управления существенное превышение численности подчиненных по сравнению с рекомендуемыми значениями, как правило, считается неоправданным, в то время как на низших уровнях управления это часто оказывается допустимым. В любом случае определение оптимальной численности рабочей группы осуществляется с учетом особенностей конкретной ситуации.

Другим фактором, оказывающим влияние на эффективность групповой работы, является *состав группы*. При определении оптимального состава группы принимают во внимание такие параметры, как *пол, возраст, психологическая совместимость* членов группы и др. Если это не определяется фи-

зическими условиями работы, предпочтительными принято считать смешанные группы по половому признаку. Что касается возрастных характеристик, то здесь также считается, что группы, состоящие из работников разных возрастных групп, более эффективны. Молодые работники привносят в работу энергию, новые взгляды и идеи. Наличие в группе работников старших возрастных групп дает возможность молодым перенимать накопленный опыт.

При решении вопроса влияния *психологической совместимости* членов рабочей группы на эффективность групповой работы приходится принимать во внимание различные аспекты. Прежде всего, следует учитывать, что существует два вида психологической совместимости: Психико-физиологическая и социально-психологическая совместимость [1, с. 76]. *Психико-физиологическая совместимость* устанавливает совместимость людей по внутренней «моторике», скорости двигательных реакций. Этот вид психологической совместимости имеет большое значение при выполнении членами группы взаимозависимых функций, например, в условиях конвейерного производства. В других ситуациях отсутствие психико-физиологической совместимости членов группы не является критичным, хотя и может создавать некоторые сложности во взаимодействии.

Социально-психологическая совместимость означает совместимость людей с точки зрения разделяемых ими принципов, ценностей, верований и т.п. Влияние этого вида психологической совместимости на эффективность групповой работы не является однозначным. В группах, подобранных из совместимых людей, минимизируются конфликтные ситуации, лучше достигается согласие по спорным вопросам. С другой стороны, в группах, где присутствуют люди, имеющие разные взгляды и занимающие разные жизненные позиции, иницируется больше нестандартных решений. Разнообразие взглядов дает возможность членам группы получить новую точку зрения на происходящие процессы, отказаться от старых, мешающих развитию догм. Поэтому в реальных практических ситуациях вопрос психологической совместимости членов группы решается в зависимости от характера выполняемых задач. При выполнении стабильных, четко структурированных задач предпочтительно комплектовать рабочие группы из психологически совместимых людей. Если же группа решает нестандартные, требующие большого творчества, постоянно меняющиеся задачи, то присутствие в группе несовместимых людей может дать более плодотворные результаты.

Влияние сплоченности группы и порождаемых ею эффектов на эффективность коллективной деятельности

Еще одна детерминанта, к рассмотрению которой обычно обращаются при обсуждении вопроса эффективности групповой работы – *сплоченность группы*. Под сплоченностью принято понимать меру тяготения членов группы друг к другу и к группе в целом. Наиболее поддерживаемая точка зрения по данному вопросу сводится к признанию значимого вклада групповой сплоченности в эффективность групповой работы. Однако и здесь, на наш взгляд, наличие строго линейных зависимостей является сомнительным. На это указывает, например, Н. В. Загогина: «в малосплоченных группах отмечается снижение продуктивности, тогда как с повышением сплоченности группы наблюдается повышение продуктивности, однако в излишне сплоченных группах продуктивность снижается» [2, с. 96]. Исследования, проведенные Н. Ю. Ульяновой, также подтверждают нелинейный характер связей между сплоченностью и эффективностью рабочих групп [3, с. 31]. Действительно, высокая сплоченность обеспечивает так называемую командную работу со всеми ее хорошо известными преимуществами. Некоторые негативные моменты высокой групповой сплоченности могут быть связаны с проявлением таких групповых эффектов, как эффект конформизма, эффект единомыслия и эффект ореола.

Эффект конформизма проявляется по мере увеличения длительности пребывания человека в группе и отражает свойство человеческой психики, состоящее в изменении поведения, убеждений человека в результате требований или ожиданий окружающих его людей. Различают два вида конформизма – внутренний (называемый также искренним) и внешний [4, с. 146]. Внутренний конформизм представляет собой изменение поведения, убеждений человека под влиянием группы, осознаваемое им как правильное. Внешний конформизм проявляется в изменении поведения людей без внутреннего принятия такого изменения. Всем людям присущ конформизм, однако уровень конформизма имеет существенные индивидуальные различия. Крайними типажми являются люди, проявляющие так называемый соглашательский тип поведения, и люди, сопротивляющиеся любому влиянию и отрицающие любую точку зрения даже при отсутствии собственной.

Влияние эффекта конформизма на эффективность групповой деятельности не является однозначным. Некоторая «здоровая» доля конформизма членов группы повышает управляемость группой, способствует улучшению межличностных отношений, формированию общепринятых в группе стандартов и образцов поведения. Разумная доля

нонконформизма некоторых членов группы оказывается иногда полезной: люди, готовые отстаивать собственную позицию, даже когда она противоречит мнению большинства, могут дать новую точку зрения на, казалось бы, известные всем проблемы.

Эффект единомыслия достаточно близок эффекту конформизма, по крайней мере, по результатам его воздействия на членов группы. Но проявляется он только в очень сплоченных группах. В контексте рассматриваемой проблемы единомыслие – это способ мышления членов группы, при котором поиск согласия по спорным вопросам начинает превалировать над реалистичной оценкой возможных альтернативных решений. Сталкиваясь с угрозой разногласий и конфликтов, члены сплоченной группы пытаются найти решение, устраивающее всех, даже если это решение объективно не является лучшим для сохранения гармонии и поддержания добрых отношений. Таким образом, влияние данного эффекта на групповую эффективность имеет некоторые положительные результаты (достижение согласия, улучшение морально-психологического климата в группе и т.п.), за которые впрочем иногда приходится расплачиваться неверно принятыми решениями.

Эффект ореола проявляется в стремлении группы к увековечиванию принятых в группе групповых норм, ценностей и традиций. Последние способствуют групповой сплоченности, «цементируют» группу, обеспечивая ее целостность. Мы специально употребили здесь термин «цементируют», чтобы показать, что обратной стороной этого процесса является снижение гибкости мышления и поведения членов группы, что может привести к некоторому «застою» в группе, мешающему проникновению в группу новых идей и взглядов.

Влияние особенностей взаимодействия членов группы на эффективность коллективной деятельности

Характер взаимодействия членов группы – следующий немаловажный фактор эффективности групповой работы. При большом разнообразии устанавливаемых в группах взаимодействий по характеру их можно подразделить на два типа: *сотрудничество и соперничество* [5]. Современные исследователи эффективности групповой работы отдают предпочтение сотрудничеству. Действительно, множество экспериментов, проведенных исследователями, подтверждают, что сотрудничество членов группы обеспечивает более высокую производительность, нежели соперничество [6, с. 130–131]. Также исследования показывают рост удовлетворенности трудом в рабочих коллективах, строящих взаимоотношения на основе сотрудничества [7, с. 223].

В научной литературе сотрудничество как стиль взаимоотношений довольно часто связывается с альтруистическим поведением [8; 9], в то время как соперничеству приписываются эгоистические начала. Мы не вполне разделяем такую точку зрения. По нашему мнению, сотрудничество не может строиться чисто на альтруистической основе, а, скорее, предполагает взаимную работу по согласованию интересов сторон, поиск взаимной выгоды. Данную рекомендацию не следует воспринимать упрощенно, как реализацию принципа «ты – мне, я – тебе». Торг здесь не уместен. Речь идет о формировании отношений сотрудничества, которые предполагают совместный поиск решений, удовлетворяющих в полной мере интересы всех сторон. Такой подход характеризуется большими затратами времени, связанными с необходимостью поиска возможностей сотрудничества, анализа позиций сторон и возможных вариантов решения тех или иных вопросов и проблем. И все-таки именно этот подход к взаимодействию является самым эффективным, поскольку дает возможность «выиграть» каждому и обеспечить конструктивное развитие отношений на перспективу. Для многих наличие победителя автоматически означает наличие побежденного. Это верно в отношении спортивных состязаний, но не всегда верно в других сферах жизни.

Иногда, стремясь сохранить добрые отношения любой ценой, люди пытаются сгладить противоречия, действуя в ущерб собственным интересам, руководствуясь принципом «худой мир лучше доброй ссоры». Однако «мир любой ценой» может быть опасен, как бомба замедленного действия. С другой стороны, именно подсознательное стремление оградить себя от боли, вызываемой чувством поражения, часто заставляет людей выбрать иную тактику, заключающуюся в попытках отстоять свои интересы, навязать свою точку зрения любой ценой. Такой подход может принести краткосрочный выигрыш, но редко приносит долгосрочные результаты: тот, кто проиграл сегодня, может завтра отказаться от сотрудничества. Принятые вопреки собственной воле решения не вызывают у проигравшей стороны энтузиазма.

Принятие крайних позиций в человеческих взаимоотношениях свойственно людям с так называемым дихотомическим мышлением, реализуемым по принципу «или-или»: «либо черное, либо белое», «либо плохое, либо хорошее», «либо проиграл, либо выиграл» и т. п. Другого не дано. Человек с преобладанием дихотомического мышления не видит полутонов, проявляет неготовность к возможному компромиссу полярных точек зрения. Психологи характеризуют такое мышление как незрелое. В противовес такому мышлению можно рассматривать

подход, который позволяет соединить, казалось бы, совершенно несоединимые вещи.

В качестве иллюстрации такого подхода можно привести концепцию альтруистического эгоизма, автором которой является создатель теории стресса Г. Селье. Данная концепция по-новому расставляет акценты на таких известных понятиях, как альтруизм и эгоизм. Традиционно всегда считалось, что эгоизм – явление исключительно отрицательное, а альтруизму приписывались положительные характеристики. Г. Селье предположил, что в чистом виде и альтруизм, и эгоизм наносят вред человеку, и обозначил в качестве оптимальной жизненной установки альтруистический эгоизм. Суть этой жизненной позиции заключается в том, что, сталкиваясь с проблемами, человек должен решать их на основе личных интересов, но при этом принимаемые решения должны обеспечивать удовлетворение интересов других людей, имеющих отношение к данной конкретной ситуации. Создатель теории стресса полагал, что данная жизненная позиция повышает стрессоустойчивость организма, помогает успешно преодолевать стрессовые ситуации и лежит в основе долгой, здоровой и счастливой жизни.

Люди, привыкшие рассуждать по принципу «или-или», считают такой подход к решению проблем нереальным. Действительно, отстаивание собственных интересов требует мужества, учет интересов других людей предполагает наличие чуткости. Многим кажется, что данные качества трудно совмещаются в одном лице. Однако именно сочетание силы и мужества с чуткостью и теплотой характеризуют по-настоящему зрелую личность, способную строить межличностные отношения на основе сотрудничества. Ценность отношений сотрудничества как раз и состоит в открывающейся возможности увидеть ситуацию во всех ее оттенках и полутонах, вооружиться различными точками зрения на обсуждаемый вопрос или проблему, достичь согласия на основе взаимодополняемости и взаимообогащения. Только зрелая личность способна признать ограниченность собственной позиции и оценить преимущества взаимодействия с людьми, разделяющими другие взгляды и дающими новый угол зрения на существующую ситуацию. Стремление увидеть позитивное во взглядах других людей дает хорошие возможности для расширения личного кругозора.

Другим весьма серьезным препятствием построения межличностных отношений на основе сотрудничества является укоренившееся в сознании людей представление об ограниченности ресурсов и возможностей. Данный стереотип, поддерживаемый классической экономической теорией, исходит из предположения о наличии некоторого общего «пирога», в делении которого

единственно верным является принцип «кто смел – тот и съел», неуспевшим ничего не остается, кроме как «довольствоваться крошками». Однако то, что может казаться логичным с позиций экономической теории, оказывается совершенно несостоятельным в такой сложной сфере, которая касается человеческих отношений.

Тезис «дающему дается» проявляет гораздо более высокую плодотворность в сфере человеческих отношений. Проявляя доверие и уважение к другим людям, мы получаем их доверие и уважение к себе. Менеджер, делегирующий подчиненным особо важные задачи из пределов собственной компетенции, разделяет власть с другими людьми. Казалось бы, оперируя чистой логикой, это должно уменьшить его личную власть. Однако оказывается, что сила его власти, определяемая нами как возможность оказания влияния на подчиненных, значительно возрастает за счет повышения лояльности со стороны подчиненных, которые получили возможность продемонстрировать свои знания, умения и удовлетворить честолюбивые амбиции. В качестве дополнительного бонуса руководитель получает повышение мотивации и, соответственно, рост трудовой активности и ее результатов.

Преимущества сотрудничества в системе межличностного взаимодействия заключаются в том, что благодаря сотрудничеству находится приемлемое для каждой стороны решение и тем самым укрепляются и улучшаются человеческие взаимоотношения. Философия сотрудничества предполагает, что успех одного человека не должен до-

стигаться за счет другого и не должен исключать успеха другого.

Всецело признавая значение сотрудничества для повышения эффективности групповой работы, отметим, что некоторая доля соперничества, или, точнее сказать, состязательности, также может позитивно сказаться на результатах групповой работы. Привнесение элемента состязательности в совместную трудовую деятельность создает дополнительные импульсы для мотивации персонала. Здесь важно только подчеркнуть, что говоря о соперничестве в данном контексте, мы исключаем возможность «победы» одного члена группы за счет ущемления интересов других ее членов. То есть речь идет о состязательности как о мере проявляемой членами группы персональной ответственности за личный вклад в общие результаты работы группы. В этом смысле главным условием роста эффективности групповой работы является «создание условий для обеспечения индивидуальной эффективности в сочетании с возможностью объединить личные цели членов группы с целями организационного развития» [10, с. 261].

Заключение

Резюмируя сказанное, отметим, что задача повышения эффективности групповой работы посредством учета обозначенных выше факторов предполагает как минимум наличие в группе руководителя, обладающего, помимо формальной власти, высоким личным авторитетом, признаваемым членами группы.

Литература

1. Розанова В. А. Психология управления. М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1999. 352 с.
2. Зажогина Н. В. Психологические особенности принятия решения в процессе группового взаимодействия // Педагогика и психология образования. 2010. № 4. С. 93–101.
3. Ульянова Н. Ю. Взаимосвязь социально-психологической и предметно-деятельностной эффективности и сплоченности производственных групп // Северо-Кавказский психологический вестник. 2012. Т. 10. № 3. С. 28–31.
4. Розенберг Н. В., Ушкина И. А. Конформизм как социальный феномен // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2014. № 3. С. 142–150.
5. Deutch M. The effects of cooperation and competition upon group process // Group dynamics. Eds. D. Cartwright, A. Zander. Evanston, 1960. P. 24–37.
6. Друкер П. Ф. Рынок: Как выйти в лидеры. Практика и принципы. М.: Бук Чембэр Интернэшнл, 1992. 350 с.
7. Поварич И. П., Слинкова О. К. Методика и опыт социологического исследования удовлетворенности трудом работников предприятий // Ползуновский вестник. 2006. № 3-1. С. 221–224.
8. Stephens C. Modeling reciprocal altruism // British Journal for the Philosophy of Science. 1996. Т. 47. № 4. P. 533–551.
9. Trivers R. L. The evolution of reciprocal altruism // Quarterly Review of Biology. 1971. № 46. P. 35–57.
10. Слинкова О. К. Трудовая мотивация и организационная культура: теоретико-методологические и прикладные основы исследования: дис. ... д-ра экон. наук. Кемерово, 2006. 331 с.

THE MAIN DETERMINANTS OF TEAM WORK EFFICIENCY

Olga K. Slinkova^{a, @}; Darya A. Pastukhova^b

^a Belgorod State National Research University, 85, Pobedy St., Belgorod, Russia, 308015

^b Moscow State Regional University, 24, Vera Voloshina St., Mytishchi, Russia, 141014

@¹ slinkova@bsu.edu.ru

Received 03.11.2018. Accepted 26.11.2018.

Keywords: collective activity, psychological compatibility, cohesion, group effects, conformism, cooperation, rivalry, egoistic altruism

Abstract: The research features the main factors that influence the effectiveness of team work, i.e. the size of the team, the age and sex its members, their psychological compatibility, cohesion, and relationship character. The paper proves the ambiguous nature of the influence of these factors on team work effectiveness and states the need for a situational approach. The authors believe that the size of the team and its cohesion produces a positive effect on the team work and establish various types of effects, e.g. the effect of social laziness, the effect of freedom from obligations, the effect of conformism, the effect of one-sidedness, the halo effect, etc. According to the authors, the cooperation and rivalry are the main styles of relations in team work. The propositions expressed by the authors expand the field of scientific discussion on the problem of the effectiveness of team work.

For citation: Slinkova O. K., Pastukhova D. A. Osnovnye determinanty effektivnosti rabochei gruppy [The Main Determinants of Team Work Efficiency]. *Bulletin of Kemerovo State University. Series: Political, Sociological and Economic Sciences*, no. 4 (2018): 131–136. DOI: 10.21603/2500-3372-2018-4-131-136

References

1. Rozanova V. A. *Psikhologiya upravleniya* [Psychology of management]. Moscow: Biznes-shkola "Intel-Sintez", 1999, 352.
2. Zazhogina N. V. Psikhologicheskie osobennosti priniatiia resheniia v protsesse gruppovogo vzaimodeistviia [Psychological features of decision-making in the process of group interaction]. *Pedagogika i psikhologiya obrazovaniia = Pedagogy and psychology of education*, no. 4 (2010): 93–101.
3. Ulyanova N. Yu. Vzaimosviaz' sotsial'no-psikhologicheskoi i predmetno-deiatel'nostnoi effektivnosti i splochnosti proizvodstvennykh grupp [Interrelation of the socio-psychological and subject-activity efficiency and cohesion of production groups]. *Severo-Kavkazskii psikhologicheskii vestnik = North Caucasian Psychological Herald*, 10, no. 3 (2012): 28–31.
4. Rozenberg N. V., Ushkina I. A. Konformizm kak sotsial'nyi fenomen [Conformism as a social phenomenon]. *Izvestiia vysshikh uchebnykh zavedenii. Povolzhskii region. Obshchestvennye nauki = News of Higher Educational Institutions. The Volga region. Social Sciences*, no. 3 (2014): 142–150.
5. Deutch M. The effects of cooperation and competition upon group process. *Group dynamics*. Eds. Cartwright D., Zander A. Evanston, 1960, 24–37.
6. Druker P. F. *Rynok: Kak vyiti v lidery. Praktika i printsipy* [Market: How to become a leader. Practice and principles]. Moscow: Buk Chamber Interneshnl, 1992, 350.
7. Povarich I. P., Slinkova O. K. Metodika i opyt sotsiologicheskogo issledovaniia udovletvorennosti trudom rabotnikov predpriatii [Methodology and experience of sociological research of job satisfaction of enterprise employees]. *Polzunovskii vestnik = Polzunovsky vestnik*, no. 3-1 (2006): 221–224.
8. Stephens C. Modeling Reciprocal Altruism. *British Journal for the Philosophy of Science*, 47, no. 4 (1996): 533–551.
9. Trivers R. L. The evolution of reciprocal altruism. *Quarterly Review of Biology*, no. 46 (1971): 35–57.
10. Slinkova O. K. *Trudovaia motivatsiia i organizatsionnaia kul'tura: teoretiko-metodologicheskie i prikladnye osnovy issledovaniia*. Diss. doktora ekon. nauk [Labor motivation and organizational culture: theoretical, methodological and applied research bases. Dr. Econ. Sci. Diss.]. 2006, 331.