

Зная эти вероятности можно найти среднее число потребителей блага i -го поставщика на момент времени t , если численность потенциальных потребителей равна M : $\bar{N}_i(t) = P_i(t) \cdot M$.

Список литературы

1. Моисеев С.И. Математические методы и модели в дипломных работах экономического и управленческого профиля: учеб. пособие / С.И. Моисеев, И.П. Кондратьева, Е.В. Родионов, В.Н. Уродовских // Воронеж: АОНО ВПО «Институт менеджмента, маркетинга и финансов», 2011. 256 с.

2. Моисеев С.И. Математические методы и модели в экономике: учеб. пособие / С.И. Моисеев, А.В. Обуховский // Воронеж: АОНО ВПО «ИММиФ», 2009. 160 с.

ПРОВЕРКА ГОМОСКЕДАСТИЧНОСТИ ОСТАТКОВ В ЭКОНОМЕТРИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

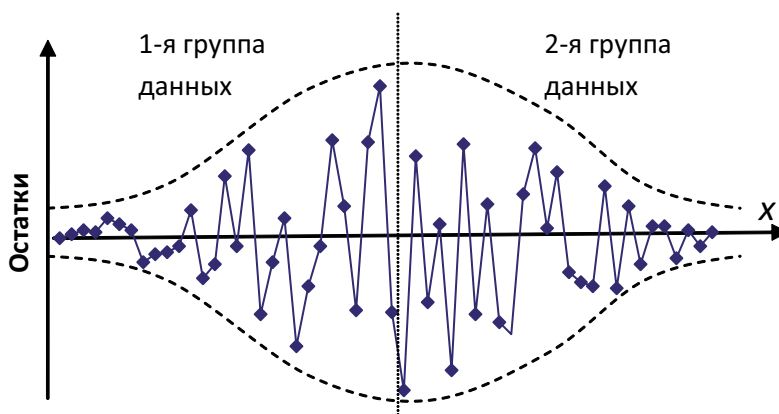
Моисеев С.И., Губенко Т.В.

Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, Воронеж, Россия, ea0113@yandex.ru

Во многих экономических и эконометрических исследованиях для выявления и оценки силы статистической зависимости, определения характера связи между двумя или большим числом экономических показателей широко используются методы корреляционного и регрессионного анализа. Для решения этих задач на основании эмпирических данных, полученных в результате наблюдений за экономической системой, строятся уравнения регрессии, рассчитываются показатели качества регрессионных моделей. При оценке параметров уравнения регрессии чаще всего применя-

ется традиционный метод наименьших квадратов. При этом должны выполняться определенные предпосылки относительно случайной составляющей, называемой остатками регрессионной модели δ_i , которая равна разности между эмпирическими данными (результатирующей функцией y_i) и линией регрессии $\tilde{y}_i = f(x_i)$ (предпосылки нормальной линейной модели).

Одной из наиболее скрытых и трудновывяемых предпосылок является требование гомоскедастичности остатков. Данная предпосылка требует, чтобы дисперсия случайной составляющей δ должна быть постоянной и не зависеть от значения переменной x . При малом объеме выборки для оценки гетероскедастичности может использоваться метод Гольдфельда-Квандта, согласно которому все наблюдения делятся на две группы – с малыми и большими значениями фактора x . Вычислялась оценка дисперсии по каждой группе и из их сравнений по критерию Фишера, делался вывод о наличии или отсутствии гетероскедастичности. Однако данный тест предполагает, что дисперсия результатов пропорциональна их значениям. Могут возникнуть ситуации, когда распределение дисперсий симметрично относительно границы групп и тест Гольдфельда - Квандта не выявит наличие гетероскедастичности. На рисунке представлена ситуация, когда дисперсия остатков в первой группе монотонно возрастает, а во второй монотонно убывает, средние оценки дисперсий по группам не выявят по критерию Гольдфельда-Квандта наличия гетероскедастичности, хотя она явно присутствует.



Авторами предлагается решение модифицировать метод Гольдфельда-Квандта выявления гетероскедастичности для выборок большого объема, в некоторой степени исправляющий недостаток описанный выше. Идея метода состоит в разбиении вариационного ряда исходных данных (относительно независимого аргумента x) на k последовательных интервалов примерно равной длины: $l \approx \frac{x_{\max} - x_{\min}}{k}$. Число интервалов k можно рекомендовать выбирать так, чтобы число выборочных значений в каждом интервале n_m , $m = 1, 2, \dots, k$, было не менее 10-15. Выполнение этого условия позволяет пользоваться параметрическими методами математической статистики для нормального закона распределения. Для решения задачи используем параметрический критерий Фишера. Обозначим $x_m^{(i)}$ – i -й элемент m -го интервала вариационного ряда. Тогда по выборочным данным рассчитываются оценки дисперсии S_m^2 и математического ожидания \bar{x}_m для каждого интервала:

$$S_m^2 = \frac{1}{n_m - 1} \sum_{i=1}^{n_m} (x_m^{(i)} - \bar{x}_m)^2; \quad \bar{x}_m = \frac{1}{n_m} \sum_{i=1}^{n_m} x_m^{(i)}$$

Статистикой критерия служит отношение большей дисперсии к меньшей:

$$F = \frac{\max_{m=1,2,\dots,k} (S_m^2)}{\min_{m=1,2,\dots,k} (S_m^2)}$$

Она сравнивается с критическим значением F_{kr} , равным квантили распределения Фишера (F – распределение): $F_{kr} = F_{1-\alpha/2}(n_{\max} - 1; n_{\min} - 1)$, где n_{\max} и n_{\min} – число элементов в группах с большей и с меньшей дисперсией. Если $F < F_{kr}$, то на уровне значимости α можно говорить о том, что гетероскедастичность статистически отсутствует.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МОТИВАЦИИ КАК ИНСТРУМЕНТА ПРОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Половинкина А.И., Семенов М.В.

Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, Воронеж, Россия, sa0113@yandex.ru

В условиях экономических санкций и экономических затруднений в нашей стране особенно актуаль-

но более полно реализовать мотивацию как функцию управления.

Исследования показывают, что любой человек в процессе выполнения работы сталкивается с проблемой выбора из нескольких возможностей, при учете текущей ситуации или информационных факторов, а также ожидаемого результата. Процессуальные теории мотивации являются прекрасным подспорьем управленцам разного уровня.

Данные теории основываются на том, как ведут себя люди, каким образом человек распределяет усилия для достижения различных целей, и как он выбирает конкретный вид поведения. В частности, теория постановки целей Локка утверждает, что поведение человека зависит от целей, которые он поставил перед собой, и человек выполняет работу только для того, чтобы достичь поставленных целей. Чем грамотнее будет поставлена цель, тем эффективнее будет деятельность. В связи с этим очевидно, что постановка четко определенных, глобальных, но в то же время адекватных целей приведет к большим и интенсивным результатам.

Формирование у персонала организаций понимания значимости труда также является важным фактором, влияющим на достижение поставленных задач, что следует из теории мотивации В. Врума. Не менее полезно руководителям использовать в управлении персоналом результаты исследований Д. Адамса, Л. Портера и Э. Лоулера, а также Б. Скиннера. При формировании сильной организационной культуры и построении эффективной системы мотивации производительность труда может возрасти более чем в 10 раз без материальных затрат, что является особенно актуальным в нынешней экономической обстановке в стране.

Список литературы

1. Социология управления: учеб. пособие / Н.В. Майорова, С.А. Баркалов, А.И. Половинкина, И.С. Половинкин. Воронеж: Научная книга, 2011. 403 с.

РЫНОЧНАЯ КОНКУРЕНЦИЯ КАК ОСОБЫЙ ВИД МЕЖЛИЧНОСТНОГО КОНФЛИКТА

Половинкина А.И., Скогорева А.С.

Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, Воронеж, Россия, sm0113@yandex.ru

Стиль разрешения конфликта силой (противоборство) характеризуется большой личной вовлеченностью и заинтересованностью в устранении конфликта, однако без учета позиций другой стороны. Его можно использовать, если вы человек, обладающий сильной волей, достаточным авторитетом и достаточной властью или если вы делаете большую ставку на свое решение возникшей проблемы, поскольку исход конфликта очень важен для вас. [1] Руководители организаций понимают, что они конкуренты, но вступить в бой в открытую, они не хотят и предпочитают просто доказывать клиенту, что они лучшие.

Стиль сотрудничества отличается как высокой степенью личной вовлеченности, так и сильным желанием объединить свои усилия с другими для разрешения межличностного конфликта.[1] Всего лишь 20% компаний воюют с конкурентами, остальные 80% прекрасно с ними сосуществуют, заключая соглашения и сделки. Такие стили межличностного конфликта, как уступок и компромисс, встречаются в бизнесе гораздо реже.

Существуют аналитические и структурные методы управления конфликтами. Структурные методы управления конфликтами – методы, связанные с изменениями в структуре организации, перераспределением полномочий, новациями в организации труда,

принятой системе стимулирования и т. д. Они направлены на снижение интенсивности конфликта. [1] Все эти методы очень эффективны, однако нужно понимать, что рыночная конкуренция – особый вид конфликта, на который чаще всего идут, чтобы устранить конкурента или забрать себе все результаты его труда. Ведь гораздо проще взять чужое и готовое, чем с нуля создавать самому. Поэтому в этом случае конфликт может длиться годами и закончиться только абсолютным поражением одной из сторон.

Список литературы

1. Социология управления: учеб. пособие / Н.В. Майорова, С.А. Баркалов, А.И. Половинкина, И.С. Половинкин. Воронеж: Научная книга, 2011. 403 с.

ВЛИЯНИЕ САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НА ДИНАМИЧНЫЙ ХАРАКТЕР УСПЕХА В УПРАВЛЕНИИ

Половинкин И.С., Кондаурова М.Н., Агафонова М.С.

Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, Воронеж, Россия, ii0113@yandex.ru

В литературе все чаще появляются работы, которые подтверждают прямую зависимость динамичности организаций от инициативного, предпринимательского поведения персонала, которое проявляется в генерировании новых идей, их отборе и внедрении, налаживании и поддержании взаимоотношений с другими организациями. Так, под саморазвитием будет пониматься процесс качественного изменения организации, опосредованного внешними условиями, источником которого является инициатива персонала организации, сочетающаяся с эффективным управлением.

Р.А. Фатхутдинов свел роли менеджера к следующему: 1) он организатор, уважаемый и умеющий работать с людьми; 2) он генератор идей, видящий суть проблемы; 3) он энтузиаст; 4) он контролер, аналитик, выступает гарантом качества; 5) он искатель выгод; 6) он хороший администратор, способный воплощать идею в жизнь; 7) он трудоголик. Мотивационные механизмы и механизмы вовлечения:

- единство целей и интересов индивидуумов, групп, организаций. Наличие процессов, которые позволяют определить личное видение, миссию, показатели результативности и их целевые значения в рамках стратегических целей организации приводит к тому, что каждый отдельный сотрудник принимает организационные цели как свои личные;

- внутренняя долгосрочная мотивация и ее напряженность. Мотивация представляет собой «двигатель» процессов саморазвития;

- самообучение, накопление и обмен знаниями;
- многоуровневое лидерство, командная работа, синергетика, вовлеченность;

- децентрализация и внутреннее предпринимательство.

Результаты:

- проявление инициативы и принятие на себя ответственности.

Список литературы

1. Социология управления: учеб. пособие / Н.В. Майорова, С.А. Баркалов, А.И. Половинкина, И.С. Половинкин. Воронеж: Научная книга, 2011. 403 с.

СОЦИАЛЬНАЯ СОВМЕСТИМОСТЬ В КОЛЛЕКТИВЕ

Порядина В.Л., Агафонова М.С., Хрипунова Ю.С.

Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, Воронеж, Россия, gp0113@yandex.ru

Актуально, что на сегодняшний день большое количество исследований в области социальной психологии и теории управления касается проблемы мотивации.