

The new authority in science

Eastern European Scientific Journal



Eastern European Scientific Journal

(ISSN 2199-7977)

Journal



**Kommunikations- und
Verlagsgesellschaft mbH**

www.auris-verlag.de

DOI 10.12851/EESJ201412

IMPRESSUM:

Copyright:

©2014 AURIS Kommunikations- und Verlagsgesellschaft mbH
Düsseldorf - Germany

Internet:

<http://www.auris-verlag.de>

E-Mail:

M.Moneth@auris-verlag.de

Verlagsredaktion:

Khvataeva N. D.Ph. chief editor
Zaharishcheva M. D.Ph. prof., editor
Plekhanov Theodor I. ScD, prof., editor
Lobach Elena A. PhD, associate prof., editor
Brenner D. D.Ph. editor
Muhina A. D.Ph. editor
Blinov I. D.Sc. editor
Moneth T. M.Ph. designer/breadboard
Moneth M. M.Ph. breadboard

Layout:

Moneth M.

Umschlaggestaltung:

Moneth M.

Coverbild:

AURIS Kommunikations- und Verlagsgesellschaft mbH

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt.

Alle Rechte, auch die der Übersetzung, des Nachdruckes und der Vervielfältigung des Buches oder Teilen daraus, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form, auch nicht für Zwecke der Unterrichtsgestaltung – mit Ausnahme der in §§ 53, 54 URG genannten Sonderfälle –, reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet oder verbreitet werden.

DOI 10.12851/EESJ201412

Ethnopsychological Concept of a Woman Personality in M.Ivasyuk's Historical Novel	160
Representation in the Eastern plot of the M.V. Lomonosov Tragedy "Tamira and Selim"	165
Fractal Vision of the World (Solzhenitsyn's "Krokhotky")	172
St. Sergius of Radonezh (history in images)	177
Social Sciences	181
Entwicklungsreserven Des Teams Potenzials Durch Bildung	181
Risk Management in Innovation Activity in Corporation	186
Classification of Innovation in corporations	189
Analysis of Financial Condition as a Method of Assessing the Financial Activities of the Organization	192
Tyumen Industrial Exhibition of 1868 in the Context of the Everyday Life of the Citizens of the Tobolsk Province	196
Principles Mudaraba Transaction	199
Patriotism as Value Category in the Context of AN. Tolstoy Work	202
Formation and Development of the Institution of Release from Punishment Due to Illness in the Domestic Legislation	208
Smoking is a dangerous passion	212
Antropology	215
Will Studying Approaches in Russian Psychology (in the 1920-30s)	215
Electronic Textbook "Engineering Graphics" as a Training Material Contributes to the Implementation of All Aspects of the Student's Educational Activity	220
Education Masculinity and Femininity Among the Peoples of the North Caucasus Region	223
University Educational Environment as a Condition of Development of Students' Social Capital	227
Criteria of Psychological Readiness of Children for School	231
The Social Perception of Trust and Betrayal: Cross-Cultural Aspects	232
About Model of Readiness of Students to Use Digital Educational Resources	235
Animated Activity as a Means of Social Adaptation of Aged People in the Information Society	238
Mathematics and Technical Sciences	245
Hermeneutic Aspect of Communications in Interdisciplinary Knowledge Generation Process	245
Statistical Analysis of the Roads Construction Quality in Samara Region	251
Relation Between the Random Factors and the Technical and Economic Indicators of Construction	258
Project-based Learning Method Used for the Module "Matrix Calculus"	264
Formulas for the Thin Lenses at Various Orientations of Refracting Surfaces	268
On Multiple Completeness of the Root Functions of a Certain Class of Pencils of Differential Operators with Constant Coefficients	276
Synthesis of Hydrostatic Mechanical Transmission of Wheeled Tractors for Agricultural Purposes	280

Alona O. Polubiedova,
PhD, Assistent Professor;

Yevhen S. Bondarenko,
Student
Nationale Simon-Kuznets-Wirtschaftsuniversität,
Charkiw

Entwicklungsreserven Des Teams Potenzials Durch Bildung

Key words: *team-building, education, technology, personnel.*

Annotation: *In this article the technology of identifying opportunities for the development of the total capacity of the creative team through the definition of reserves to improve education, proposed a procedure for determining the provision of capacity development team, the factors motivating staff to actively perform the duties*

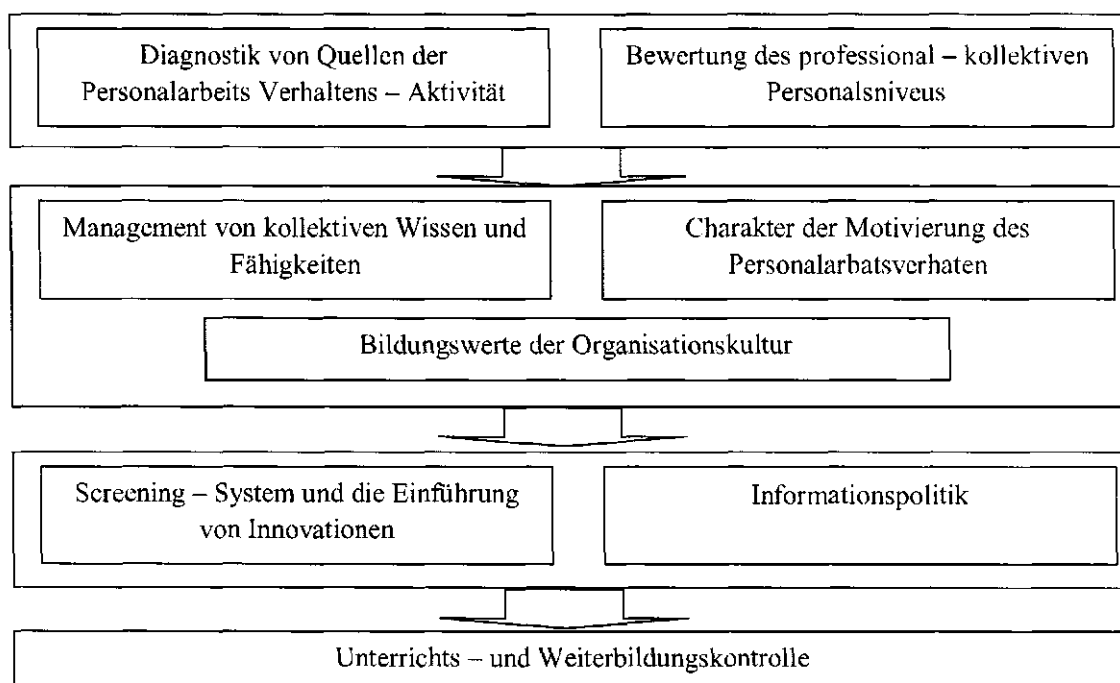
Einleitung. Zunehmende Unsicherheit und Volatilität der Umwelt voraussetzen die Notwendigkeit der Managements Orientierung nach neuen Quellen der Businessstätigkeitshuverlässigkeit. Sogar erfolgreiche Unternehmen spüren bereits den Mangel an Instrumenten für günstige Reagierung auf kritische Situationen bei der Arbeit. Die Analyse der Literatur zeigte, daß die objektive Grundlage für den Arbeitserfolg der Organisation die Formicrung ihres Kollektivintellekts durch Ausbildung Technologien bietet. Kollektive Form der Arbeit war das Thema vieler Studien. Teamwork – Phänomen wurde zum ersten Mal in den Arbeiten von Maxwell erwähnt. Unter den modernen Gelehrten, die dieses Problem untersucht, sind L. Karamushka, W. Kulikova, T. Zinkevich-Evstigneeva, T. Galkina und andere unterscheiden. Sie betrachten Besonderheiten und Regelmäßigkeiten der Teambildung und Gewährleitungen ihrer Wirksamkeit. Heute aber muß die Teamverwaltung neue Einflußmechanismen auf Untersteller bauen, die sich auf sinnvolle kreative Projektierung und Realisierung von Modellen der regelmäßigen Erhöhung ihrer Bildungsniveau orientieren. Obwohl die primäre Rolle des Wissens in der Entwicklungsstrategie des Unternehmens offenkundig wurde und darüber ausländische und heimatliche Gelehrten z. B. Dg. Rawen, Yu. Plotinski, V. Ponomarenko usw., ist es bis heute noch eine Notwendigkeit, die Entwicklungspotenzial des kreativen Teams durch Bildung in Anbetracht der konkreten Bedingungen ihrer Arbeit zu begründen.

Darum ist das Ziel dieser Studie die Ausarbeitung der Technologie der Bestimmung der Entwicklungsmöglichkeiten des kombinierten Potenzial des kreativen Teams durch Definition von Reserven zum Vervollkommen der Bildung gewählt.

Hauptteil. Das Kreativ-Team bildet sich mit der Orientierung auf seine Ganzheitstärkung mit den Eigenschaften, die ihre effektive Entwicklung bieten. Heute wird solche Entwicklung sicherlich und in erster Linie durch Anhäufung nicht materiellen und geistigen Ressourcen, sondern durch Wissensentwicklungsressourcen gewährleistet. Aber diese Ressource kann mit Hilfe von traditionellen Managements wegen weder gebildet noch verwirklicht werden. Ein kritischer Aspekt in diesem Prozess bleibt der ethische Aspekt, die Fähigkeit des Leiters solche Instrumente wie

Vertrauen, Solidarität, Treue zu verwenden. Dabei aktualisiert sich die Beherrschungsnotwendigkeit der Entwicklungsunterrichtstechnologie. Es geht um die Ausrichtung des Bildungsprozesses, einen auf Schülerspotenzialmöglichkeiten andererseits – auf Bereitstellung ausreichender Ressourcen. Die Literaturanalyse [1-7] erlaubte uns, den Bestimmungsweg der Reservenkapazität des Teampotenzials zu bieten, Bild. 1.

Als Ausgangsinformation für die Realisierung der auf Bild. 1. Vorgeschlagenen Ordnung der Reservenbestimmung der Teampotenzialentwicklung dienten Expertenschätzungen verschiedener Eigenschaften von Leitungssystemmitarbeitern. Ihnen zur Verfügung wurde die Fünfindervalskala der Antworten auf Fragen entsprechend in Ballen von 1 bis 5 gestellt, wo 5 – die höchste positive Zensur ist. Alle Eigenschaften wurden in Gruppen verteilt.



Die erste Gruppe umfaßte sechs Merkmale der Quellen der Personalarbeitsverhaltenserhöhung. Es wird durch die Auswertung der Antworten auf folgende Fragebogen durchgeführt: richten Sie bei der Arbeit hauptsächlich nach dem Arbeitslohn (D 1), gibt es in Ihrem Team informelle Kommunikationsformen (D 2), haben Sie die Möglichkeit, ihr Potenzial am Arbeitsplatz zu realisieren (D 3), können Sie Ihre eigenen Entscheidungen bei der Arbeit machen (D 4), nutzen Sie Ihre einzigartigen Fähigkeiten bei der Arbeit aus (D 5), erweitern Sie regelmäßig Ihre Kenntnisse auf Ihrem Unternehmen (D 6).

Die zweite Gruppe umfaßte die Merkmale der professionellen Ebene, die Auswertung durch die Antworten auf die Fragen erhalten: Profi-Level-Einschätzung wird auf den Befehl der Leitung durch Standardverfahren erfüllt (PC 1), die Auswertung wird periodisch bei der Identifizierung von Fehlern in der Arbeit erfüllt (PC 2), die Auswertung wird regelmäßige nach Sonderprogrammen entsprechend der Strategie der Teamentwicklung (PC 3). Management von kollektiven Wissen und Fähigkeiten wird durch Antworten auf Fragen beurteilt: die Aufgabe der Bildung des kollektiven Wissens und Könnens wird nicht gelöst (US 1), es wird periodisch im Team der Wissensaustausch

zwischen Teammitgliedern organisiert (US 2), der Wissensaustausch zwischen Mitarbeitern wird ständig verwirklicht (US 3).

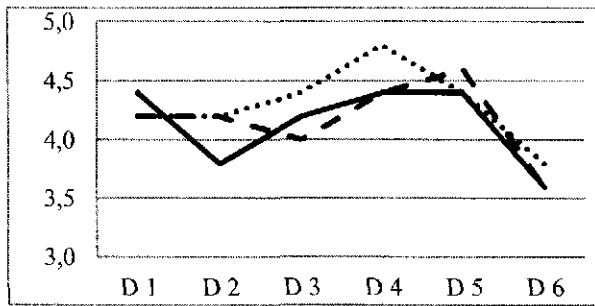
Charakter der Motivation des Mitarbeiterarbeitsverhaltens wurde nach den Antworten auf die Fragen eingeschätzt: im Team kombiniert man materielle und unmaterielle Instrumente im Verhältnis 80 % zu 20 % (MTP 1), außer die materielle und unmaterielle Stimulierung verwendet man die Instrumente der Bildung der Anhänglichkeit des Personals dem Unternehmen (MTP 2), in der Arbeitsverhaltenmotivation ist der Hauptakzent auf den Aufbau von Engagement und den Einsatz interner Motive der Selbstdarstellung und Selbstermächtigung am Arbeitsplatz gerichtet (MTP 3).

Das Entwicklungsniveau der Bildungswerte der Organisationskultur wurde durch die Antworten auf die Fragen analysiert: der Mitarbeiter wird als selbständige Einheit betrachtet, mit dem man die Wirkung durch Koordination seiner Ziele und Ziele der Organisation verwirklicht (OC 1), die Tätigkeit orientiert sich auf hohe Aktivität der Persönlichkeit des Mitarbeiters auf dem Weg zur Erreichung Unternehmensziele (OC 2), die Tätigkeit orientiert sich auf Selbstmanagement der Profi-Untergebenen für laufende Erhaltung der neuen Wissen und dessen Nutzung (OC 3).

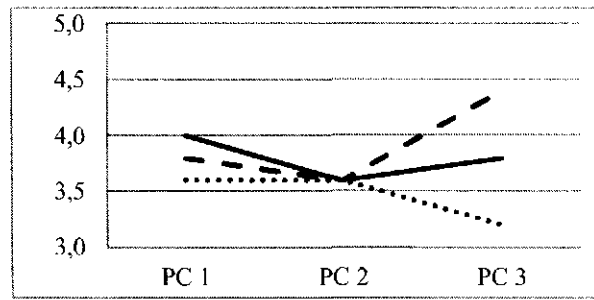
Für die Auswahlbewertung und die Einführung von Innovationen wurden Varianten vorgeschlagen: das System wird von der Führung ausgearbeitet, klar geplant und kontrolliert (OB 1), das System beabsichtigt die Teilnahme der Mitarbeiter bei der Lösung einfacher Probleme (OB 2), nimmt das System die aktive Beteiligung der Mitarbeiter (OB 3). Das Informationssystem im Team wurde nach den Eigenschaften der Übermittlung von Information an die Mitarbeiter in Bezug auf ihre Aufgabe bewertet (SP 1), Teil der Information über die Teamarbeit ist den Mitarbeitern zugänglich (SP 2), das Personal hat die Möglichkeit, beliebige Information über die Arbeit des Unternehmens zu bekommen (IS 3).

Für die Auswertung der Kontrolle der Bildung – und Ausbildungsmöglichkeiten wurden die Varianten vorgeschlagen: Team-Mitglieder wähle bei Bedarf selbst die Ausbildungsform (FO 1), die Bildung und Weiter – Bildung wird periodisch eingeschätzt und steht im Einklang mit der Strategie des Unternehmens und den Aktionen der Wettbewerber (FO 2), im Kollektiv realisiert man ständige Monitoring des Bildung – Systems, source des Systems der Weiterbildung und ihre Ergebnisse (FO 3). Die Ergebnisse der Zusammenfassung der Umfrageergebnisse zeigt die Mittelwerte der Antworten auf den Fragebogen. Sie sind graphisch auf dem Bild. 2 dargestellt.

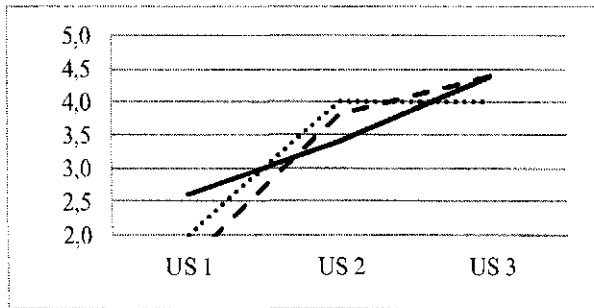
Um einen Gesamtarbeitskraft des Teams zu erstellen, ist es zunächst notwendig, die Faktoren zu identifizieren, die ihre potenzielle Mitglieder zu aktiven Erfüllung der Job-Funktionen motivieren. Wie aus Bild. 2 klar gesehen ist, ist die Schwachstelle des Motivationssystem des analysierten Teams der Mangel an Aufmerksamkeit für informelle Kommunikation (D 2), die im Team für das emotionale Klima und die Beseitigung von psychischen Belastungen notwendig ist. Außerdem müssen die Bewerber für die Arbeit in einem starken Team auf solche Quelle der resultativen Überwindung der immer öfter erscheinenden unikalcn Probleme wie regelmäßige Aktualisierung von Wissen achten (D 6).



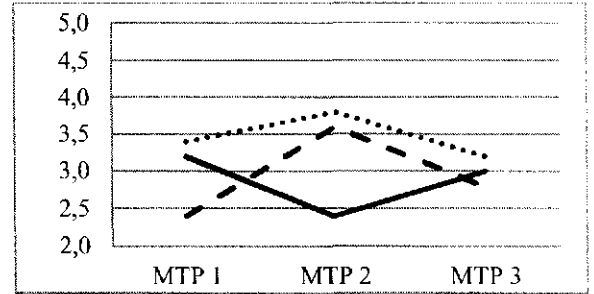
Diagnostik von Quellen der Personal-arbeitsverhaltenserhöhung



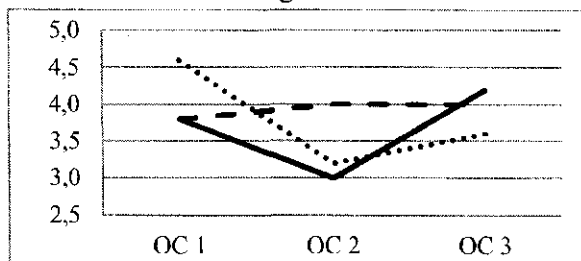
Bewertung des professional-kollektiven Personalsniveaus



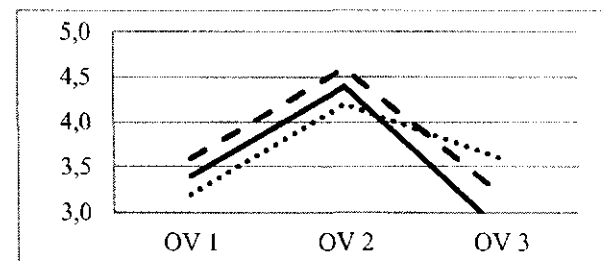
Management von kollektiven Wissen und Fähigkeiten



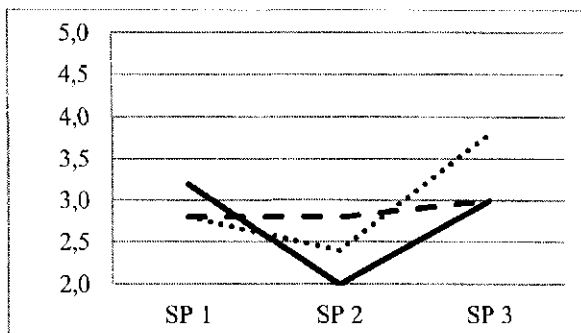
Charakter der Motivierung des Personal-arbeitsverhalten



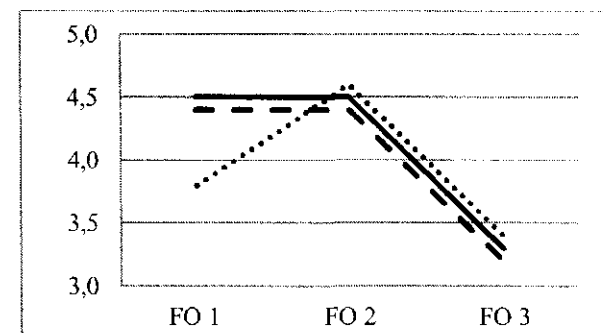
Bildungswerte der Organisationskultur



Screening - System und die Einführung von Innovationen



Informationspolitik



Unterrichts - und Weiterbildungskontrolle

Bild. 2. Die Mittelwerte von Reserven der Entwicklung des Team - Potenzials

Emotionale, Team-Zusammenhalt kann ohne hohe Professionalität der Mitglieder nicht wirksam sein.

Die Überprüfung der Situation mit Messungen dieser Team-Eigenschaft hat gezeigt, daß das schwächste Glied die fehlende Fokussierung auf die strategischen Ziele des Unternehmens ist (PC 3). Und eben die Definition des produktiven Entwicklungsstrategien des Teams und die Vorbereitung zu ihrer Realisierung können die Nachhaltigkeit jener Eigenschaften sicherstellen, die in Notfällen eingeführt werden sollen.

Nicht so viel Wissen der einzelnen Team-Mitglieder, wie ihre optimale Synthese in ein funktionierendes System der allgemeinen Team-Kenntnisse verwandeln sich in eine konstruktive Quelle für die Bildung von Produktionsstrategien. Wie es aus dem Bild 2 gesehen ist, achtet man in diesem Team vorläufig nicht auf das Problem der kollektiven Know-how im Bereich der gemeinsamen Aufgaben (US 1). Management des Unternehmens soll in Betracht ziehen, daß Verhalten des Teams, der ein hohes Bildungsniveau hat, hat zwei Möglichkeitsvarianten. Es wird entweder völlig sein Potenzial bei der Arbeit realisieren, oder wird neue Stellen seiner Verwendung suchen. Darum ist es sehr wichtig, die Art der Selbstmotivation zu bestimmen. Wie es aus dem Bild gesehen ist, werden weder Kombination der materiellen und unmateriellen Instrumente der Verhaltenserhöhung (MTP 1), noch Orientierung auf das Niveau von Engagement der Teammitarbeiter (MTP 2), sowie Motive der Selbstdarstellung und Selbstermächtigung in der Organisation nicht verwendet (MTP 3).

Der meisten stabiler Faktor in der Gestaltung des Verhalten der Mannschaft kann als die Art der Unternehmenskultur werden. Wenn ihr Charakter nicht Mitarbeiter zu ermutigen, aktive Haltung gegenüber der Entwicklung ihrer Kapazitäten und Befehls schätzen würde administrative und wirtschaftliche Instrumente Aktivierungsverhalten deutlich reduziert werden. Nach Bild 2 zeigt, dass die Organisation hat einen Fokus auf die Ausrichtung der Ziele und Gesamtarbeiters (PC 1), aber nicht Werte der Arbeitstätigkeit (PC 2) und Selbst-Management-Profis (PC 3) entwickelt.

Leider alle Optionen mit der Rationalisierung Vorschlag für Capacity Development-Team in diesem Fall sehr schlecht entwickelt. Die wichtigste unter ihnen ist die Team-Mitglieder beteiligt an wichtigen Entscheidungen in der Planung und Umsetzung von Innovationen (OC 3).

Die Bildung der Gesamtarbeitskraft ist den Werten von möglich ohne den Austausch innerhalb der Evaluierungsteams Arbeitssituationen. Dieser Informationsaustausch erfordert spezielle Politik. Leider sind alle das Informationsnetz in der Mannschaft (SP 1 – SP 3), wie aus Bild. 2, erfordert umfangreiche Reorganisation. Wenn Bildung ist ein entscheidender Faktor wird zu einem hohen Arbeitskräftepotenzial, ist das Unternehmen verpflichtet, eine regelmäßige Überwachung des Zustandes der Lernen und Personalentwicklung zu organisieren. Wie aus Bild. 2, im regulären Verfahren der Kontrolle (OF 3) zu sehen ist das Unternehmen nicht nur nicht vorhanden, aber nicht in der Zukunft erwartet.

Schlussfolgerungen. Moderne Unternehmen brauchen ausgebildete unternehmungserzogene Menschen, die ihre eigenen Entscheidungen in den Wahlsituationen machen können, in der Lage sind, sich zu kooperieren, Teamplayer, bereit zur Konstruktivität Zusammenarbeit mit Kollegen und Leiter, verantwortungsbewußt, konkurrenzfähig und mobil sind. Um den Team mit solchem Personal zu versorgen, soll sich sein Leiter nicht auf Bildung für das ganze Leben sondern auf Ausbildung während des gesamten Lebens orientieren. Nur sie läßt die Gesamtarbeitskraft des Teams bilden und ihm strategischen Erfolg gewährleisten. Für die Realisierung solcher Aufgabe soll der Teamführer selbst regelmäßig sein Wissen aktualisieren, nicht nur Administratorstechnologien, sondern auch Partner – und Trainertechnologien beherrschen. In

diesem Fall wird er in Stand sein, die Zeit zu bestimmen und die Entwicklungsreserven des Teampotenzials von Untergebenen verwirklichen.

References:

1. *Dsheu-Mettjus D. Entwicklung von menschlichen Ressourcen: D. Dsheu-Mettjus, D. Megginson, M. Sjurte (übersetzt von Englisch). M. : Exmo, 2006; 432.*
2. *Grimblant S, Woronov M. Team: Management von Veränderungen: Personal. 2004, № 3; 62–68.*
3. *Karjakin AM. Team-arbeit : Theorie – und Praxisgrundlagen: Iwan st. energ. un-t. Iwanowo, 2003; 135.*
4. *Krjuger W. Team-Führung: Wolfgang Krjuger (übersetzt von Deutsch) Sis I. A. Auslage OMEGA-L, 2006; 118.*
5. *Ljuis D. Team-Management : wie muß man Andere zwingen, das zu machen, was ihr braucht. Daheims Ljuis; unter gesamten Redaktion von O. A. Strachowa. Spb. : Piter, 2004; 160.*
6. *Magnik NA, Schulga NW. Theoretische Einstellungen zur Definition des Begriffswesens „Team“: Business-Inform. 2009, № 2; 45–51.*
7. *Rawikowitsch N J. Training von der Teambildung. Ziele, diagnostische Methodiken, Spiele. M.: Genesis, 2002; 112.*

DOI 10.12851/EESJ201412C04ART02

*Erzhena L. Dorzhieva,
Senior lecturer,
Irkutsk State Technical University*

Risk Management in Innovation Activity in Corporation

Key words: *innovation; risk; innovation strategy; Corporation*

Annotation: *Innovation activities of the corporation to a much greater extent than other areas of activity, carries risks, but the prospects of high returns from innovative projects negate the increased risk of innovation. The article describes the main risks and innovative methods to minimize them.*

Иновационная деятельность корпорации тесно связана с проблемой управления рисками, решение которой позволяет минимизировать непредвиденные риски и снизить их негативные последствия. Иновационный риск представляет собой риск, связанный с неопределенностями в иновационной сфере, начиная от появления иновационной идеи до внедрения и реализации иновации. В иновационной деятельности промышленных корпораций возникают различные виды рисков, связанные с управлением и производственной деятельностью. Негативные последствия иновационного риска приводят к значительным потерям с точки зрения экономической результативности иноваций, а

Social Sciences

- Anna A. Seytkanova,**
post-graduate;
Siberian Federal University
Svobodny road, 79,
Krasnoyarsk,
Russia
- Tatiana V. Gryaznukhina,**
PhD, assistant professor;
Siberian Federal University
Svobodny road, 79,
Krasnoyarsk,
Russia
- Alexander G. Gryaznukhin,**
PhD, assistant professor;
Siberian Federal University
Svobodny road, 79,
Krasnoyarsk,
Russia
- Alona O. Polubiedova,**
PhD, Assistant Professor
Nationale Simon-Kuznets-
Wirtschaftsuniversität Charkiw
Traktorobudivnikov str, 105,
Kharkov,
Ukrain
- Yevhen S. Bondarenko,**
Student
Nationale Simon-Kuznets-
Wirtschaftsuniversität Charkiw
Traktorobudivnikov str, 105,
Kharkov,
Ukrain
- Erzhena L. Dorzhieva,**
Senior lecturer,
Irkutsk State Technical University
Lermontov str, 83,
Irkutsk,
Russia
- Marina O. Belousova,**
accountant,
«Promstroygaz» LLC, Kaluga
Paris Commune str, 42,
Kaluga,
Russia
- Igor S. Tomilov,**
laboratorian;
Tobolsk Complex Scientific Station UB RAS
Academ. Y. Osipov str, 15,
Tobolsk,
Russia
- Viktoria D. Zabolotnikova,**
Master of Management
“Turan” University
Satpaeva str, 16,
Almaty
Kazakhstan
- Ruslan O. Ibragimov,**
Department of Criminal Law,
Academy of Law and Management
Federal Penitentiary Service of the Russian
Federation
Gorkogo str, 23,
Volzhsk,
Russia