не показывающей интервал между позициями шкалы. Шкала значений может быть также кардинальной шкалой.

Также можно сказать, что оценка активов не является точной наукой, результатом которой являются объективные и строгие ценности. Хотя эта наука основана на определенных фактах и использует логические процедуры, она также требует субъективных суждений. Оценка актива в большинстве случаев будет зависеть от субъективных оценок его авторов. На самом деле, очень редко разные авторы приходят к согласию при оценке актива.

С другой стороны, тот факт, что оценка не является полностью объективной, не делает ее бесполезной, а просто порождает две проблемы, которые должны учитываться при проведении оценки, как нашей собственной, так и оценок, проводимых третьими сторонами.

Что касается достоверности результатов оценок, проводимых третьими лицами, то лучшим решением этой проблемы является самостоятельный анализ инвестиций, которые будут сделаны, не полагаясь исключительно на анализ, проводимый третьими лицами. Другое решение – по крайней мере, основывать свои инвестиции на выводах аналитиков, которые вселяют в нас большую уверенность, хотя всегда лучше проводить анализ самостоятельно.

Если говорить о достоверности проводимых нами оценок, то решением этой проблемы является покупка компаний, которые предлагают хороший запас прочности в сочетании с адекватной диверсификацией портфеля, что позволяет нам минимизировать ошибки оценки.

1. Тарасов А. И. Методологические и практические аспекты оценки стоимости нерыночных компаний / Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2017. Т. 7. N. 4А. С. 165-172.
2. Пенюгало А. В., Пышнограй А. П. Актуальные проблемы определения стоимости активов организации в современных условиях / Экономика, бизнес, инновации, ФГБОУ ВО Кубанский государственный университет. – 2018. С. 132.135.
3. Зенкина М.В., Фирцева С.В. Управление стоимостью предприятия / Вестник воронежского государственного университета инженерных технологий, Тюменский индустриальный университет. – 2017. N. 1 (71). С. 485-489.
4. Харитонов П.В. Проблема оценки нематериальных ресурсов предприятия и пути ее решения / Проблемы социально-экономического развития сибиря. – 2018. N. 4(34). С. 87-92.
5. Круглякова В.М., минаева И.И. Проблемы оценки компетентности судебных экспертов в сфере определения стоимости активов / Энциклопедия судебной экспертизы. – 2018. N. 2 (17). С. 89-99.

Евсеева С.А.

**Диагностика инновационной направленности организационной культуры
компаний**

*Филиал ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет науки и
технологий имени академика М.Ф. Решетнева» в г. Лесосибирске
(Россия, Лесосибирск)*

doi: 10.18411/lj-06-2020-209

idsp: ljjournal-06-2020-209

Аннотация

В статье рассматривается роль организационной культуры в разрешение инновационных конфликтов. Проведен анализ существующих методик диагностики корпоративной культуры на ее инновационную направленность.

Ключевые слова: организационная культура, организационные инновации, инновационный конфликт

Abstract

The article discusses the role of organizational culture in resolving innovative conflicts. The analysis of existing methods of diagnostics of corporate culture on its innovative orientation is carried out.

Keywords: organizational culture, organizational innovation, innovation conflict

Организационные инновации направлены на изменения в системе управления компанией для достижения целей ее функционирования и развития, связанных с созданием долговременных конкурентных преимуществ. Однако внедрение организационных инноваций неизменно связано с возникновением противоречий и преодолением сопротивлений в компании, которые приводят к появлению конфликтов.

Важнейшими предпосылками возникновения сопротивлений, вызванных внедрением организационных инноваций, являются:

- внесение определенной дестабилизации в существующую систему взаимоотношений, сложившуюся в компании;
- возникновение определенных угроз интересам сотрудников в ходе проведения организационных изменений, следствием чего является стремление их защищать свои интересы в ущерб интересам компании;
- неэффективная организация процесса проведения перемен.

Одним из результативных способов предупреждения инновационных конфликтов выступает формирование корпоративной культуры, через которую можно направлять и корректировать поведение сотрудников в конфликтных ситуациях, возникающих при внедрении организационных инноваций. Сложившаяся корпоративная культура способствует противодействию возникновения организационных конфликтов путем общих корпоративных ценностей, эффективной системы мотивации, формирования в коллективах командных структур. Высокий уровень организационной культуры позволит разрешить возникающую противоположность целей, ценностей, интересов взаимодействующих друг с другом людей и побудить их более обстоятельно и рационально относиться к возникающим противоречиям в связи с внедрением организационных инноваций.

Целью нашего исследования является анализ существующих методик оценки корпоративной культуры на предмет возможности их использования для диагностики состояния организационной культуры, ее устойчивости к конфликтам, возникающим при внедрении организационных инноваций.

В современной управленческой науке понятие организационная культура определяется как:

- система ценностей, разделяемая сотрудниками компании;
- способ и средство создания и развития компании;
- особая технология управления.

Анализ научной литературы показывает, что в настоящее время предложен широкий спектр подходов типологии организационной культуры (таблица 1).

Таблица 1.

Подходы к типологии организационной культуры

Автор	Анализируемые параметры	Типы организационной культуры
Дейл Т. Е., Кеннеди А.А	Уровень риска и скорость получения обратной связи	1. Культура высокого риска и быстрой обратной связи 2. Культура низкого риска и быстрой обратной связи 3. Культура высокого риска и медленной обратной связи 4. Культура низкого риска и медленной обратной связи

Акоффа Р	Степень привлечения работников к установлению целей в организации и степень привлечения работников к выбору средств, для достижения поставленных целей	1. Корпоративный тип культуры 2. Консультативный тип культуры 3. «Партизанский» тип культуры 4. Предпринимательский тип культуры
Хэнди Ч	Процесс распределения власти в организации, ценностные ориентации личности, отношения индивида и организации, структуру организации и характер ее деятельности на различных этапах эволюции.	1. Организационная культура власти 2. Организационная культура роли 3. Организационная культура задачи 4. Организационная культура личности
Оучи У	Различия в регуляции взаимодействий и отношений.	1. Рыночная организационная культура 2. Бюрократическая организационная культура 3. Клановая организационная культура 4. Адхократическая культура
Медок С., Паркин Д	Гендерные особенности взаимоотношений	1. «Джентльменский клуб»; 2. «Казарма»; 3. «Спортивная раздевалка»; 4. «Слепота к фактору пола»; 5. «Лжеподдержка»; 6. «Смышленные мачо».
Зонненфельд Д.	Уровень мобильности сотрудников; возможность взаимодействия с окружающей средой и способность оперативной реакции; качество и характер сотрудников (их стремление, отношение к организации, способности)	1. Бейсбольная команда 2. Клубная культура 3. Академическая культура 4. Оборонная культура

В рамках обозначенной цели исследовании нами проанализированы существующие в научной литературе методы диагностики организационной культуры, в основу которых положены определенные критерии, по которым может быть описана любая культура. Данные методы диагностики основываются на проведении различных опросов с целью получения численной оценки состояния компаний (таблица 2).

Таблица 2.

Методы диагностики корпоративной культуры

Автор	Характеристика метода	Ключевые параметры оценки
Методика К. Камерона и Р. Куинна	Анкета состоит из 6 вопросов по 6 направлениям организационной культуры. Оценка осуществляется по 100 бальной шкале.	1. Важнейшие характеристики 2. Общий стиль лидерства в организации 3. Управление работниками 4. Связующая сущность организации 5. Стратегические цели 6. Критерии успеха
Методика Денисона Д.	Анкета состоит из 60 вопросов по 4 направлениям организационной культуры. Оценка осуществляется по 100 бальной шкале.	1. Приспособляемость 2. Миссия 3. Последовательность (согласованность) 4. Вовлеченность
Методика ОСІ Кука и Лафферти	Опрос сотрудников компании, где в структуре анкеты каждому стилю организационной культуры соответствует 10 утверждений. По шкале от 1 до 6 респонденты оценивают степень согласия с приведенными утверждениями.	1. Человеколюбие 2. Установленные связи 3. Принятие потребностей 4. Условность 5. Зависимость от авторитетов 6. Уклонение 7. Сопротивление любым инициативам 8. Сила, власть

	Ответы делятся по шкале от «абсолютно не соответствует» до «в большой степени».	9. Конкуренция 10. Перфекционизм 11. Успех, достижение 12. Самоактуализация
Методика Ван де Поста, Конинга и Смита	Анкета состоит из 97 вопросов по 14 направлениям организационной культуры. Оценка осуществляется по 7 бальной шкале.	1. Управление культурой 2. Ориентация на потребителя 3. Склонность к изменениям 4. Участие работников в управлении 5. Ясность целей 6. Роль персонала 7. Отождествление с организацией 8. Уровень свобод 9. Стиль управления 10. Целеустремленность организации 11. Организационная интеграция 12. Ориентированность на производительность 13. Ориентированность на вознаграждение 14. Структура заданий.
Методика О'Рейли, Чатман и Кондуэлл (ОСР).	Анкета состоит 54 утверждений по 7 направлениям оценки организационной культуры.	1. Инновационность и готовность рисковать 2. Внимание к деталям 3. Ориентация на конечный результат 4. Ориентация на людей 5. Ориентация на командную или индивидуальную работу 6. Стабильность.
Методика С. Гласера и С. Заманоу (ОС).	Опросы проводятся с каждым работником индивидуально в отведенном месте в отведенное время	1. Командная работа 2. Мораль 3. Информационные потоки 4. Участие в управлении 5. Контроль 6. Соборания
Методика критериев оценки АТАГ		1. Требования к основным ориентациям корпоративной культуры 2. Требования к однородности организационной культуры 3. Требования к готовности измениться

Таким образом, рассматриваемые методики в разной степени учитывают ориентированность компаний на инновации. Так, методики критериев оценки АТАГ и Ван де Поста, Конинга и Смита позволяют оценить ориентацию компаний на инновации и готовность ее к изменениям. В методике О'Рейли, Чатман и Кондуэлл (ОСР) используется такой параметр оценки, как инновационность и готовность рисковать. Практически во всех методиках в ключевых параметрах оценки содержатся, такие характеристики, как отношение персонала к инновациям, ориентация на командную работу, внутригрупповая сплоченность посредством которых можно выяснить отношение сотрудникам к внедряемым инновациям в компаниях, а по их наличию спрогнозировать успешность внедрения организационных инноваций. Применение данных методик требует больших затрат времени, заинтересованности со стороны работников и руководства компании.

1. Слинкова О.К., Харитонова П.В. Сравнительный анализ методик оценки предпринимательской, управленческой и организационной культуры // Вестник НГУ. Серия: Социально-экономические науки. – 2012. – Т. 12. – Вып. 1. – С. 47–54.
2. Халеев А.И. Организационная культура предприятия: основные концепции иностранных исследований // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – Кисловодский институт экономики и права. – 2012. – С.4.
3. Чанько А.Д. Опыт диагностики организационной культуры российских компаний // Российский журнал менеджмента. – 2005. – Т. 3. – № 4. – С. 29– 54.

Егорова Д.В.

**Развитие инновационных технологий в агропромышленном комплексе:
экономический аспект**

*Казанский федеральный университет
(Россия, Казань)*

doi: 10.18411/lj-06-2020-210

idsp: ljjournal-06-2020-210

Аннотация

В данной статье рассмотрены основные направления развития инновационных технологий в агропромышленном секторе, выявлены сферы внедрения интернет технологий, а также приведены основные проблемы, связанные с внедрением инноваций на сельскохозяйственных предприятиях в России.

Ключевые слова: агропромышленный комплекс, технологические инновации в агробизнесе, агрохолдинги.

Abstract

Article contains the main directions of innovative technologies development in agriculture and spheres of IT-technologies integration. The basic problems of innovations introduction in agriculture.

Keywords: Agriculture innovations, agro technologies, container farms, agro holding companies.

Инновации, внедряемые в агропромышленный комплекс, представляют собой достижения науки и техники, необходимые для повышения производительности труда, продуктивности производства, эффективности существования всех отраслей сельского хозяйства. К числу основных инновационных продуктов АПК относятся новые семена, породы скота, сорта растений, методы и формы организации, финансирования, кредитования производства, усовершенствованные подходы к вопросам подготовки кадров, квалифицированного персонала. Инновационные технологии в агропромышленном бизнесе включают улучшенные материалы для получения широкого ассортимента продуктов питания, рационализации средств перерабатывающей промышленности, пополнения номенклатуры удобрений, защитных химических средств для растениеводства и др.

В современном мире на внедрение инноваций в агропромышленный комплекс влияют 4 группы факторов [2]:

- Демография: рост численности населения и дальнейшая урбанизация. Сельское хозяйство должно производить больше продукции, обеспечивать большую интенсивность производства при меньших трудозатратах;
- Климат и ресурсы: изменения климата заставляют отказываться от традиционных агротехнологий и культур, уделять большее внимание ирригации, производству в защищенном грунте и др. Количество земельных и водных ресурсов снижается. Россия остается единственной страной мира, сохраняющей значительный ресурсный потенциал АПК по земле и воде;
- Рынок: глобализация мировой торговли продовольствием, формирование вертикально-интегрированных транснациональных агрохолдингов, развитие законодательства, регулирующего мировую торговлю продуктами питания;