

УДК 336.01/.02; 339.7.01

СУЩНОСТЬ ДЕНЕЖНОГО ИННОВАЦИОННОГО МУЛЬТИПЛИКАТОРА В ЭКОНОМИКЕ

ESSENCE OF THE MONEY INNOVATIVE MULTIPLIER IN ECONOMY

©Глущенко В. В.

д-р техн. наук

Московский государственный университет путей сообщения

г. Москва, Россия

glu-valery@yandex.ru

©Glushchenko V.

Dr. habil.

Moscow State University of means of communication

Moscow, Russia

glu-valery@yandex.ru

©Глущенко И. И.

д-р экон. наук

Российский государственный социальный университет

г. Москва, Россия

prepodavatel-gii@mail.ru

©Glushchenko I.

Dr. habil.

Russian State Social University

Moscow, Russia

prepodavatel-gii@mail.ru

Аннотация. Исследован механизм извлечения интеллектуальной ренты, обосновано существование основанного на этой ренте механизма антиинфляционного влияния инновационной деятельности в экономике, установлено, что коэффициент мультипликации денежных средств инвестированных в инновации (денежной мультипликации инноваций) приводит к росту стоимости (цен) произведенных товаров и услуг и поэтому может погашать увеличение денежной массы в экономике, возникающей как следствие действия банковского мультипликатора в экономике, что приводит к снижению риска развития инфляции.

Abstract. The mechanism of extraction of an intellectual rent is investigated, existence of the mechanism of anti-inflationary influence of innovative activity based on this rent in economy is proved, established that the coefficient of animation of the money invested in innovations (monetary animation of innovations) leads to growth of the cost (prices) of the made goods and services and therefore can repay increase in money supply in the economy arising as a result of action of the bank animator in economy that leads to decrease in risk of development of inflation.

Ключевые слова: интеллект, рента, инфляция, организация, культура, инновации, компетентность, результат, мультипликатор, банк.

Keywords: intelligence, rent, inflation, organization, culture, innovations, competence, result, animator, bank.

Актуальность этой статьи в 2016 г. связана с тем, что в условиях кризиса ведется дискуссия о необходимости финансирования и развития инновационной деятельности в условиях повышенной инфляции в современной России. При этом по данным международной статистики низкая инфляция характерна для экономик развитых стран с высоким уровнем диверсификации и развития инновационной деятельности.

Гипотезой настоящей статьи является: развитие успешной инновационной деятельности приводит к созданию интеллектуальной ренты, что создает инновационный денежный мультипликатор, способствует снижению инфляции и может быть частью антиинфляционного механизма в экономике.

Целью настоящей статьи является исследование инновационного мультипликатора в экономике и механизма его антиинфляционного воздействия в современной экономике.

Для достижения этой цели в статье решаются такие задачи:

- исследовано понятие и источник интеллектуальной ренты;
- исследованы причины инфляции в экономике;
- исследуется компетентность как ценностный структурный элемент организационной культуры и как фактор, влияющий на финансовый результат инновационного проекта;
- предложена модель для прогнозирования стоимости товаров и услуг на основе уровня компетентности персонала и характеристик организационной культуры инновационной деятельности;
- исследуются содержание и структура механизма антиинфляционного влияния инновационной деятельности в экономике.

Объект статьи — инновационная деятельность в экономике.

Предмет статьи — инновационный рентный денежный мультипликатор, как часть антиинфляционного механизма в экономике.

Интеллектуальная рента представляет собой сверхприбыль, которую акторы экономики получают при использовании воспроизводимых, не связанных с эксплуатацией природных ресурсов, интеллектуальных факторов производства, прежде всего интеллектуального капитала персонала организации [1, с. 5–8].

Стратегическим направлением государственной политики в современных условиях является развитие экономики в рамках перехода к новому постиндустриальному этапу, называемому исследователями «новым», инновационным или знаниевым, создающее основу устойчивого роста и качественного изменения структурных характеристик национального хозяйства, его международной конкурентоспособности и общей жизнеспособности. Переход от экспортно–сырьевой к инновационной экономике сегодня выдвинут в качестве стратегической цели экономического развития и в России и, это, безусловно, правильная установка [2]. Однако, расширению финансирования инновационной деятельности может препятствовать стремление сжать денежную массу в рамках монетарной антиинфляционной политики. Поэтому актуально исследовать влияние финансирования инновационной деятельности на возможность развития инфляции в экономике.

Инфляция — это процесс обесценения денег в экономике, снижение их покупательной способности, вызываемое повышением цен, дефицитом товаров, снижением качества товаров. Считают, что глубинные причины инфляции находятся как в сфере обращения, так и в сфере производства и очень часто обуславливаются экономическими и политическими отношениями в стране. К факторам денежного обращения относится переполнение сферы обращения

денежными средствами, в частности по причине расширения кредита. Расширение кредита приводит к эффекту банковской мультипликации: увеличению количества денег в процессе их движения в банковской системе. Этот эффект характеризуется понятием «банковский мультипликатор». К неденежным факторам относятся факторы, которые определяются структурными диспропорциями в общественном производстве [3, с. 127].

Целью антиинфляционной политики государства является установление контроля над инфляцией при приемлемом для национальной экономики ее уровне [3, с. 153].

В условиях высокой инфляции деньги могут в значительной мере утрачивать функцию меры стоимости и, одновременно, деньги перестают выполнять и функцию средства накопления. Известно, что в условиях высокой инфляции в финансовом менеджменте рекомендуют с максимальной быстротой вкладывать деньги в немонетарные активы (недвижимость, золото, произведения искусства и др.) [4, с. 17].

Инфляционный риск — это риск того, что получаемые денежные доходы обесцениваются с точки зрения реальной покупательной способности быстрее, чем растут [5, с. 26].

Монетарный подход в антиинфляционной политике государства заключается в сжатии денежной массы, в том числе путем снижения финансирования инновационных проектов.

Однако, сокращение финансирования инноваций может приводить к сокращению интеллектуальной ренты. В свою очередь интеллектуальная рента проявляется в основанном на уникальности товаров повышении цен товаров. Цена — это денежное выражение стоимости товара. Это повышение цен приводит к появлению, основанному на интеллектуальной ренте инновационному денежному мультипликатору в экономике.

Основой интеллектуальной ренты и, соответственно, инновационного денежного мультипликатора в экономике является разница между рыночной ценой и себестоимостью высокотехнологичного товара. Эта разница тем выше, чем выше технологический передел товара.

Технологический предел представляет собой часть технологического процесса (совокупность технологических операций), заканчивающаяся получением готового полуфабриката, который может быть отправлен в следующий передел или реализован на сторону. Чем выше технологии, тем выше инновационный денежный мультипликатор в экономике.

Снижение интеллектуальной ренты (в результате уменьшения финансирования инноваций) приводит к снижению инновационного денежного мультипликатора, снижению суммы цен товаров (противостоящих фиксированной денежной массы). Это порождает риск развития инфляции в экономике.

Возможность получения инновационного денежного мультипликатора определяется не только уровнем финансирования, но и организацией, компетентностью персонала, а также организационной культурой инновационной деятельности.

При этом направленность деятельности организаций в экономике на инновации является частью их организационной культуры.

Сущность организационной культуры инновационно активной организации характеризуют ее функции (охранная, интегрирующая, регулирующая, замещающая, адаптивная, образовательная и развивающая, управления качеством). В рамках образовательной и развивающей функций организационной культуры можно поднимать общий уровень образования в организации, тем самым повышая компетентность персонала, улучшая «человеческий капитал» и систему социальной стабильности. Функция управления качеством организационной культуры определяет качество условий работы персонала организации,

рабочей среды, микроклимата, которые в свою очередь определяют результат инновационного проекта. В целом организационной культурой называют уникальную совокупность норм, ценностей убеждений, образцов поведения, которые определяют способ объединения групп и отдельных личностей в организацию для достижения организационных целей [6, с. 19–21]. По аналогии с этим организационной культурой инновационной деятельности будем называть уникальную совокупность норм, ценностей убеждений, образцов поведения, которые определяют способ объединения групп и отдельных личностей в организацию для достижения организационных целей инновационной деятельности.

В рамках организационной культуры в инновационно активной организации может формироваться механизм отбора и продвижения на ключевые должности сотрудников с высоким уровнем компетентности.

Это возможно, если важным структурным элементом организационной культуры являются ценности организации. Ценностям инновационно активной организации можно назвать все то, что организация считает важным для своего функционирования. Ценности организации, включенные в ее организационную культуру, влияют на экономическую эффективность организации. Ценности организации охватывают совокупность культивируемых и декларируемых менеджментом принципов и категорий, проявляющуюся в течение времени в виде результата деятельности организации. Этот результат отражает спонтанную трансформацию общих ценностей на основе коммуникационного опыта работников и осознанных целенаправленных воздействий со стороны менеджеров, реализующих социально–экономическую политику развития фирмы, например, при реализации ее проектов.

При этом философия ценностей организации — аксиология и (в частности, и философии управления персоналом) и представляет собой теорию ценностей. Аксиология изучает такие вопросы: природа ценностей, место ценностей в реальности, структура ценностного мира (связи различных ценностей между собой, с социальными и культурными факторами и структурой личности).

В инновационном проекте принципиально то, что ценности организации (как часть ее организационной культуры) реализуются в полезности. В инновационных проектах критерием компетенции сотрудника, как ценности организации является конкурентоспособность инновационной продукции, отраженная в спросе на эту продукцию и финансовом результате инновационного проекта.

Компетентность персонала — объект компетенциологии. Одновременно, компетентность персонала — это структурный элемент организационной культуры.

Проблема исследования компетентности как ценности организации в особенно острой форме возникает в обществе, в котором происходит трансформация и обесценение культурной традиции управления прошлого периода, и когда идеологические установки будущего периода развития еще не вполне сформировались, оформились, закрепились в новой организационной и управленческой культуре.

Измерение и объективная оценка компетенции участников научных и инновационных проектов играют большую роль в реализации образовательной и развивающей функции организационной культуры организации, обеспечения социальной и экономической конкурентоспособности организации.

Оценка компетентности персонала важна потому, что в процессе осуществления инновационных проектов происходит интеграция различных видов ресурсов, осуществляется материализация компетенции участников проекта в виде показателей конкурентоспособности, получаемых в результате этих научных и инновационных проектов товаров и услуг.

Адресатами информации о уровне компетентности (как источника интеллектуальной ренты) сотрудника или всего коллектива организации могут быть: сотрудники, владельцы бизнеса, инвесторы, государственные и общественные контролирующие органы. Контроль и диагностика компетентности участников инновационной деятельности являются важными задачами управления персоналом организации [7, с. 12–17] и управления уровнем интеллектуальной ренты в экономике.

Уровень компетенции персонала организации и, в частности, участников инновационных проектов влияет на риски и финансовый результат инновационного проекта [8, с. 900–906]. При этом за рубежом в практике кадровой работы имеет место разграничение понятий «квалификация» и «компетентность». За рубежом квалификационные карты и карты компетенций появились потому, что характеристика компетенции работника в виде должностных инструкций там признана слишком общей. Это говорит о том, что за рубежом имеет место повышенное внимание и бизнеса к проблеме оценки и развития компетентности персонала организации [9; 10, с. 36–41].

Для персонала организаций точное и достоверное знание их индивидуальной компетентности может быть основанием для оценки справедливости их вознаграждения в рамках оплаты труда и мотивирующим фактором для дальнейшего повышения собственной компетентности. Для владельцев бизнеса знание компетентности персонала может быть основанием для развития кадровой политики и стратегии, которые позволяют организации добиваться наилучших финансовых результатов, построить высоко эффективную систему мотивации и стимулирования труда в организации, снизить текучесть кадров и другое. Поэтому требуется дальнейшее развитие научной теории — компетенциологии, позволяющей решать задачу повышения эффективности бизнеса за счет развития компетентности персонала организации, занимающейся инновационной деятельностью [9; 10, с. 36–41].

Оценка влияния компетентности персонала организации на финансовый результат инновационного проекта может производиться с двух сторон. С одной стороны, может оцениваться уменьшение финансового результата, порожденное недостаточной компетентностью персонала. С другой стороны, компетентность может рассматриваться как источник генерации прибыли и повышения уровня рентабельности инновационных проектов.

Следовательно, в результате данного исследования можно признать установленной заинтересованность в получении полных, точных и достоверных сведений о компетентности персонала владельцев бизнеса и инвесторов. Заинтересованность в этой информации инвесторов объясняется тем, что некомпетентность персонала, реализующего инвестиционный (а тем более инновационный) проект, может привести к неполучению дохода и даже к потере вложенных инвестором средств.

Сведения о компетентности персонала, качественная и/или количественная оценка компетентности участников инновационной деятельности могут быть полезны при решении таких задач управления человеческими ресурсами научной и инновационной деятельности:

- разработка методики формирования организационной культуры коллектива участников инновационного проекта;
- оценки эффективности методик подбора персонала для участия в научном или инновационном проекте;
- проектировании и внедрении высоко эффективных систем мотивации и стимулирования труда в организациях различных отраслей;

—определения адекватного, мотивирующего уровня оплаты труда участников инновационных проектов с учетом уровня сложности и ответственности решаемых ими задач проекта;

—создании государственными органами, бизнесом экспертных групп по важным сейчас проблемам науки и инноваций;

—прогнозирования индивидуального и коллективного развития уровня компетентности, его влияния на риск компетентности в деятельности организации или при осуществлении инновационного и/или инвестиционного проекта;

—прогнозирования финансовых результатов инновационной и другой деятельности организации с учетом риска компетентности;

—решения задачи оптимального распределения ресурсов между группами участников инновационного проекта и др.

Риск компетентности отражает возможность недостаточной компетентности персонала организации, который участвует в осуществлении инновационных проектов. Риск компетентности связан с риском финансовых потерь в результате проекта.

По оценкам зарубежных экспертов около половины инновационных проектов заканчиваются неудачно. В ходе функционирования научной платформы инновационной деятельности в машиностроении необходимо постоянно анализировать и повышать компетентность участников инновационной деятельности [8, с. 900–906].

Под компетентностью принято понимать обладание определенной компетенцией — знаниями и опытом собственной деятельности. Под компетентностью участника инновационной деятельности можно понимать обладание определенной компетенцией как системой знаний и практического опыта, необходимых для создания коллективом участников конкурентоспособного инновационного товара или услуги. Структурой компетентности участника инновационного проекта предлагается назвать системное единство его компетенций, позволяющих ему решать проблемы проекта, находящиеся в сфере его ответственности. Контроль компетентности — определение или подтверждение определенного уровня компетентности персонала. Контролем компетентности участников инновационной деятельности в настоящей работе будем называть установление факта успешности или подтверждение факта неуспешности принятого в ходе инновационного проекта конструкторского, технологического, организационного решения этим участником проекта [11, с. 12–17].

Диагностика компетентности заключается в установлении причин неэффективных решений, связанных с недостаточной компетентностью персонала организации.

Диагностикой компетентности участников инновационной деятельности можно называть и выявление сегментов недостаточной компетентности участника инновационного проекта с учетом зоны его ответственности [11, с. 12–17].

Квалификационные требования к участнику проекта включают компетенции, которыми он должен обладать для успешного решения поставленных перед ним в рамках данного проекта задач проекта.

В инновационном проекте (например, в машиностроении) участвует команда проекта, которая должна решать всю совокупность возникающих в ходе инновационного проекта маркетинговых, конструкторских, технологических, организационных и финансовых задач. При этом инновационный проект будет успешным, в случае, если команда участников этого проекта сможет решить ряд взаимосвязанных научных, технических, технологических, экономических проблем. Для успешного решения всей совокупности проблем коллектив участников инновационного проекта должен в ходе совместной деятельности решать

специфические научные проблемы данного инновационного проекта в контексте целей, задач, конкурентной ситуации этого инновационного проекта.

Анализ компетентности участника инновационного проекта является частью управления компетентностью персонала организации. Такой анализ состоит в установлении логических связей между: структурными элементами компетентности различных (по иерархии, функциям) участников и (или) группами участников проекта, сотрудниками одного или различных подразделений организации; оценкой уровня компетентности коллектива участников, конкретного участника проекта и полученными в проекте техническими, технологическими, финансовыми характеристиками товара и проекта.

Анализ компетентности персонала организации или проекта целесообразно проводить с учетом иерархического положения участника проекта (специалист, руководитель технического направления, руководитель проекта) находящихся на различных функциональных и должностных позициях в проекте.

При анализе работ при проведении инновационного проекта нужно учитывать, что участники команды проекта находятся между собой в некоторых иерархических и функциональных отношениях (руководители проекта; руководители направлений, подсистем; специалисты).

Предлагается считать критериями оценки компетентности:

- для специалистов, участвующих в инновационном проекте: вероятность успешного решения стоящих перед ними конструкторских или технологических задач в сфере функциональной ответственности данного специалиста;

- для руководителей технических направлений проекта критериями их компетентности могут быть: вероятность успешного решения организационных, конструкторских или технологических задач в сфере их ответственности;

- для руководителей проекта в целом критерием компетентности могут быть формирование политики, стратегии и тактики реализации инновационного проекта, организационное обеспечение достижения заданных финансовых показателей проекта (чистый приведенный эффект, индекс рентабельности инвестиций и др.).

При этом в труде специалистов с точки зрения сложности, научной новизны могут быть выделены следующие уровни компетентности в их труде: простой абстрактный труд; специальные инженерные и трудовые навыки; интеллектуальный потенциал.

При этом в составе интеллектуального потенциала участника проекта выделим:

- способность создавать устройства аналогичные уже известным образцам, но с лучшими техническими или технологическими характеристиками;

- способность в ходе проекта предложить новые варианты решения уже известных научных, конструкторских и технологических задач;

- способность сформулировать новые научные, конструкторские и технологические задачи в рамках уже известных в мировой науке концептуальных подходов;

- способность сформулировать новые научные, концептуальные подходы и/или технологические принципы в любой из сфер деятельности человека. Последняя из способностей как уровень компетентности может породить концептуально новые (пионерские) решения, лежать в основе научно-технической революции (НТР).

Поэтому при реализации инновационных проектов руководство таких проектов должно уделять большое внимание компетентности персонала и как составляющей системы управления рисками научных и инновационных проектов [9]. Компетенциологией предложено называть науку об измерении уровня компетенции, методах оценки компетенции специалистов, которая охватывает комплекс научных проблем, охватывающих философию, идеологию, политику,

мотивацию персонала организации, а также методах и инструментах оценки влияния компетенции рабочей силы на экономику и общество [9; 10, с. 36–41], включая уровень интеллектуальной ренты и определяемого этой рентой инновационного денежного мультипликатора.

Опишем научный метод, объект, предмет, функции и роли компетенциологии. Научным методом в компетенциологии будем называть систему принципов, приемов, инструментов, с помощью которых достигается объективное познание процессов и социально-экономических результатов планирования, создания, обращения, использования различного рода компетенций специалистов (в частности, участников научной и инновационной деятельности).

Функции (от слова «исполняю») компетенциологии заключаются в том, что в рамках компетенциологии может быть выполнено в геополитической, политической, социальной, экономической, технологической, экологической подсистемах государства.

Экономическая и социальная роль (значимость) компетенциологии определяется эффективностью выполнения тех функций, которые она выполняет в отношении удовлетворения потребностей общества.

Методологическая функция компетенциологии заключается в разработке понятийного аппарата, теоретических основ и методологии исследования компетенции.

Познавательная функция компетенциологии включает процессы накопления, описания, изучения фактов действительности в сфере формирования и оценки компетенций на различных уровнях экономики.

Инструментальная (регулятивная) функция компетенциологии заключается в разработке инструментов управления жизненным циклом компетенций, оценке влияния компетентности персонала на финансовые результаты организации.

Законотворческая функция компетенциологии реализуется в процессе обоснования норм права, способствующих повышению компетенции персонала организации, снижению вероятности риска недостаточной компетентности (риска компетентности) персонала организации и др.

Оптимизационная функция компетенциологии заключается в выборе наилучших уровней компетенции персонала организации.

Прогностическая функция компетенциологии охватывает оценку состояния и соответствия уровня компетенции персонала организации стоящим перед ней задачам.

Предупредительная функция компетенциологии реализуется в проведении мер, упреждающих критическое снижение уровня компетенции персонала организации.

Психологическая функция этой науки состоит в ориентации персонала на постоянное повышение своей компетентности.

Функция социализации знаний в области компетенциологии состоит в распространении знаний о необходимости эффективных мер по развитию образования, повышению компетенции специалистов.

Ролями компетенциологии нужно признать: во-первых, оптимизацию процессов развития образования специалистов и научного обеспечения в экономике и обществе; во-вторых, снижение рисков компетентности при реализации инновационных проектов в экономике и социальной сфере; в-третьих, повышение за счет роста компетентности финансовых результатов экономической и, в частности, научной и инновационной деятельности.

Законами компетенциологии можно считать: повышение сложности деятельности; рост значимости компетенции как вида ресурса организации; усложнение структуры компетенции; углубление специальных компетенций; развитие системных компетенций; повышение стоимости приращения компетентности и др. [9; 10, с. 36–41].

В рамках настоящей статьи предложено оценивать компетентность персонала риском компетентности, который возникает в результате низкой компетентности персонала с учетом влияния этого риска на финансовый результат инновационного проекта. При таком подходе можно использовать известные методы анализа эффективности инвестиционных проектов (NPV, PI и др.), модифицированные с учетом влияния риска компетентности [8, с. 900–906].

Зарубежные исследования показывают, что риск инновационных проектов достаточно высок и составляет около 50% [11]. Это порождает необходимость куправления рисками инновационных проектов [12] на основе более глубокого их структурирования и изучения [13]. При прочих равных условиях (исследовательская инфраструктура, система управления, уровень финансирования и др.) риск инновационных проектов определяется исключительно уровнем компетентности персонала организации и способностью организационной культуры организации защищать (защитная функция) и поддерживать уровень компетентности персонала.

С точки зрения денежного обращения неудача при реализации инновационных проектов создает дополнительный риск инфляции: в процессе финансирования инновационного проекта происходит увеличение денег в обороте, которое не компенсируется возрастанием товарной массы (которая противостоит денежной массе).

Другая картина возникает, если в экономике ведется масштабная и успешная инновационная деятельность. На успешность инновационной деятельности (финансирование, организация, мотивация и др.) влияют компетентность персонала и организационная культура фирмы. Оценка влияния компетентности персонала состоит в том, что эта компетентность может рассматриваться как источник роста цены высокотехнологичных товаров (прибыли или повышения рентабельности) инновационных проектов по причине увеличенной доли добавленной стоимости.

Для оценки увеличения добавленной стоимости в результате реализации инновационного проекта может быть использовано известное мнение академика В. А. Садовниченко о том, что если численность коллектива исследователей (численность персонала фирмы) составляет N человек, то реально делать инновации способна только численность ученых равная $\sqrt{N}$ [14].

При этом если в экономике страны наблюдается отток кадров (утечка мозгов) то этот показатель должен быть умножен на понижающий коэффициент $K_{ум}$ (коэффициент утечки мозгов): $0 \leq K_{ум} < 1$ для стран с утечкой мозгов; $K_{ум} \geq 1$ для стран, которые привлекают высококвалифицированных инноваторов (специалистов) из-за рубежа.

Вместе с тем, каждый из специалистов может иметь уровень компетентности выше или ниже среднего $K_{ур}$ (коэффициент уровня компетентности специалистов): $0 \leq K_{ур} < 1$ для организаций с неблагоприятной (по причинам недобросовестной конкуренции и др.) для компетентных специалистов организационной культурой; $K_{ур} \geq 1$ для организаций с благоприятной для компетентных специалистов организационной культурой.

Предлагается ввести и коэффициент, который отражает степень адекватности мотивации персонала инновационных проектов K_m . Этот коэффициент может иметь значения: $0 \leq K_m < 1$ для организаций с неправильной системой мотивации персонала; $K_{ур} \geq 1$ для организаций с правильной системой мотивации персонала в рамках организационной культурой инновационных проектов.

Кроме этого в разрабатываемой модели предлагается использовать коэффициент мультипликации денежных средств, инвестированных в инновации (денежной мультипликации инноваций) $K_{ми}$ является функцией компетентности персонала и организационной культуры организации. Практически по экспертным оценкам этот коэффициент может составлять 7 и более раз.

Функциональная зависимость, которая отражает влияние компетентности и организационной культуры на финансовый результат (FR) инновационного проекта может иметь вид:

$$FR = K_{ум} \times K_{ур} \times K_{м} \times K_{ми} \times \sqrt{N} \times IC.$$

Коэффициенты: $K_{ум}$, $K_{ур}$, $K_{м}$, $K_{ми}$ — могут быть найдены экспертным путем или путем статистической обработки результатов инновационных проектов.

Таким образом, в настоящей статье доказана тесная связь между компетентностью персонала, организационной культурой и финансовыми результатами инновационных проектов. Дальнейшее исследование существующих взаимосвязей между компетентностью персонала, организационной культурой и финансовыми результатами инновационных проектов можно рекомендовать проводить в рамках дальнейшего развития методов компетенциологии.

Антиинфляционный эффект инфляционной деятельности заключается в том, что в случае успешной реализации инновационного проекта в экономике возрастает доля товаров с высокой добавленной стоимостью, что снижает риск развития инфляции спроса.

Механизм антиинфляционного влияния инновационной деятельности в экономике представляет собой совокупность методов и способов финансирования, организации, мотивации инновационной деятельности в экономике, направленный на обоснованное повышение доли добавленной стоимости в инновационных товарах, которые на рынках противостоят денежной массе (с учетом банковского коэффициента мультипликации) и тем самым снижают вероятность развития инфляции в экономике.

Структурными элементами механизма антиинфляционного влияния инновационной деятельности в экономике могут быть признаны инновационная политика государства и организаций, объемы финансирования инновационной деятельности, уровень компетентности персонала, организационная культура фирмы, мотивация персонала и др.

Возможности антиинфляционного влияния инновационной деятельности могут быть оценены путем сравнения коэффициента банковской мультипликации с коэффициентом денежной инновационной мультипликации. Как уже отмечалось, они имеют различную направленность.

Коэффициент банковской мультипликации отражает увеличение денежной массы в экономике. Поэтому его увеличение повышает риск инфляции. Коэффициент денежной инновационной мультипликации отражает увеличение цен товаров, противостоящих этой денежной массе. В силу этого его увеличение снижает риск инфляции.

Как известно, предельное значение коэффициента банковской мультипликации обратно пропорционально величине ставке рефинансирования центрального банка [3, с. 56]. В настоящий период времени эта ставка рефинансирования составляет 11% годовых. Следовательно, предельное значение коэффициента банковской мультипликации не может превышать значение 10. По оценкам, реальный коэффициент банковской мультипликации может быть равен 5.

При этом, как уже отмечалось, для успешно функционирующих инновационно активных организаций, создаваемый ими коэффициент денежной инновационной мультипликации может быть 7 и более раз. Что обеспечивает широкий диапазон антиинфляционного воздействия инновационной деятельности в экономике.

В настоящей статье исследовано влияние интеллектуальной ренты на функционирование в экономике антиинфляционного механизма инновационной деятельности, исследованы сущность и характер действия, структурные элементы антиинфляционного механизма инновационной деятельности в экономике, показано влияние компетентности персонала и характеристик организационной культуры на финансовые результаты инновационной деятельности и эффективность антиинфляционного механизма в национальной экономике.

Список литературы:

1. Акерман Е. Н. Особенности формирования и использования интеллектуального капитала в условиях развития «новой экономики» // Вест. ТГУ. Экономика. 2011. №1(13). С. 5–8.
2. Назарычева Т. М. Сущность и особенности интеллектуальной ренты как фактора развития современной экономики // Вопросы современной экономики. Электрон. журн. 2013. №2. Режим доступа: <http://economic-journal.net/2013/06/1172/> (дата обращения 07.03.2016).
3. Деньги. Кредит. Банки: учебник / под ред. О.И. Лаврушина. 2-е изд. перераб. и доп. М.: Финансы и статистика, 2000. 464 с.
4. Глущенко В. В. Технологическая теория денег: деньги, денежная система, финансы, кредит, банки. М.: ИП Глущенко Валерий Владимирович, 2009. 64 с.
5. Глущенко В. В. Наука о деньгах: технологическая теория денег. М.: ИП Глущенко Валерий Владимирович, 2012. 88 с.
6. Грошев И. В. Организационная культура: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям. 2-е изд. перераб и доп. М.: ЮНИТИ–ДАНА, 2013.
7. Глущенко В. В., Глущенко И. И. Контроль и диагностика компетентности участников инновационной деятельности // Компетентность. 2014. №9–10. С. 12–17.
8. Глущенко В. В., Глущенко И. И. Машинология: влияние риска компетентности на финансовый результат корпоративного инновационного предпринимательства // Экономика и предпринимательство. 2015. №1. С. 900–906.
9. Глущенко В. В., Глущенко И. И. Компетенциология как составляющая современной науки, социальной и экономической практики // Компетентность. 2015. №2. С. 40–45.
10. Глущенко В. В., Глущенко И. И. Компетенциология как составляющая современной науки, социальной и экономической практики // Компетентность. 2015. №3. С. 36–41.
11. Langlois R. N., Cosgel M. M. Frank Knight on risk, uncertainty and the firm: A new interpretation. *Economic Inquiry*, July 1993, v. XXXI, pp. 456–465.
12. Risk management in the procurement of innovation. Concepts and empirical evidence in the European Union. Expert Group Report. European commission. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010.
13. Егоров А. Ю., Пилипенко П. П., Снитко Н. О. Методы идентификации рисков инновационного проекта // Инновации и инвестиции. 2014. №4. С. 2–6.
14. Стенограмма заседания Совета по науке и образованию при Президенте РФ, 25.06.2015. Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/49755> (дата обращения 07.03.2016).

References:

1. Akerman E. N. Osobennosti formirovaniya i ispol'zovaniya intellektual'nogo kapitala v usloviyakh razvitiya “novoi ekonomiki” [Features of formation and use of intellectual capital in the conditions of development of the “new economy”]. *Vest. TGU, Ekonomika*, 2011, no. 1(13), pp. 5–8.
2. Nazarycheva T. M. Sushchnost' i osobennosti intellektual'noi renty kak faktora razvitiya sovremennoi ekonomiki [Essence and features of intellectual rent as a factor in the development of modern economies]. *Voprosy sovremennoi ekonomiki, Electronic journal*, 2013, no. 2. Available at: <http://economic-journal.net/2013/06/1172/>, accessed 07.03.2016.
3. Den'gi. Kredit. Banki [Money. Credit. Banks]: tutorial. Ed. by O. I. Lavrushina, second edition, revised and supplemented, Moscow, *Finansy i statistika*, 2000, 464 p.
4. Glushchenko V. V. Tekhnologicheskaya teoriya deneg: den'gi, denezhnaya sistema, finansy, kredit, banki [Process theory of money: money, monetary system, finance, credit, banks]. Moscow, IP Glushchenko Valerii Vladimirovich, 2009, 64 p.

5. Glushchenko V. V. Nauka o den'gakh: tekhnologicheskaya teoriya deneg [Science about money: the technological theory of money]. Moscow, IP Glushchenko Valerii Vladimirovich, 2012, 88 p.
6. Groshev I. V. Organizatsionnaya kul'tura [Organizational Culture]: tutorial for university students enrolled in the specialty "Management" of economics, second edition, revised and supplemented. Moscow, YuNITI-DANA, 2013.
7. Glushchenko V. V., Glushchenko I. I. Kontrol' i diagnostika kompetentnosti uchastnikov innovatsionnoi deyatel'nosti [Monitoring and Diagnostics competence innovators]. Kompetentnost', 2014, no. 9–10, pp. 12–17.
8. Glushchenko V. V., Glushchenko I. I. Mashinologiya: vliyanie riska kompetentnosti na finansovyi rezul'tat korporativnogo innovatsionnogo predprinimatel'stva [Mashinology: the impact of competence on the financial performance of corporate innovation business]. Ekonomika i predprinimatel'stvo, 2015, no. 1, pp. 900–906.
9. Glushchenko V. V., Glushchenko I. I. Kompetensiologiya kak sostavlyayushchaya sovremennoi nauki, sotsial'noi i ekonomicheskoi praktiki [Competencology as a component of modern science, social and economic practices]. Kompetentnost', 2015, no. 2, pp. 40–45.
10. Glushchenko V. V., Glushchenko I. I. Kompetensiologiya kak sostavlyayushchaya sovremennoi nauki, sotsial'noi i ekonomicheskoi praktiki [Competencology as a component of modern science, social and economic practices]. Kompetentnost', 2015, no. 3, pp. 36–41.
11. Langlois R. N., Cosgel M. M. Frank Knight on risk, uncertainty and the firm: A new interpretation. Economic Inquiry, July 1993, v. XXXI, pp. 456–465.
12. Risk management in the procurement of innovation. Concepts and empirical evidence in the European Union. Expert Group Report. European commission. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010.
13. Egorov A. Yu., Pilipenko P. P., Snitko N. O. Metody identifikatsii riskov innovatsionnogo proekta [Methods of identification of innovative project risks]. Innovatsii i investitsii, 2014, no. 4, pp. 2–6.
14. Stenogramma zasedaniya Soveta po nauke i obrazovaniyu pri Prezidente RF [Transcript of the meeting of the Science and Education Council under the President of the Russian Federation], 25.06.2015. Available at: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/49755>, accessed 07.03.2016.

Работа поступила в редакцию
21.01.2016 г.

Принята к публикации
25.01.2016 г.