

УДК 331.1

*В. В. Бондаренко, М. А. Танина, В. А. Юдина,
О. В. Шадышкова*

ФОРМИРОВАНИЕ И КРИТЕРИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ ЭКОНОМИКИ¹

Аннотация.

Актуальность и цели. В настоящее время в России на уровне воспроизводства и управления инновационными и интеллектуальными ресурсами отсутствует общее понимание научной сущности и ценности инновационно-интеллектуального потенциала, нет единой методологии его формирования, оценки и воспроизводства. При этом управление сферой профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров направлено на реализацию инновационной образовательной деятельности с целью обновления знаний персонала организаций и предприятий ключевых отраслей экономики. В этой связи проблема формирования и критериальной оценки инновационно-интеллектуального потенциала представляется весьма значимой для образовательных организаций в сфере профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров экономики. Цель работы – разработка механизма критериальной оценки инновационного потенциала образовательных организаций в сфере профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров экономики, проведение оценки и разработка рекомендаций по его формированию.

Материалы и методы. Для исследования процесса формирования и развития инновационного потенциала в организациях сферы профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров авторами в качестве методов были выбраны анкетный опрос, анализ документов, отражающих результаты социально-экономической и финансово-хозяйственной деятельности образовательных организаций, проанализированы статистические данные.

Результаты. В процессе научного исследования разработана авторская методика критериальной оценки инновационного потенциала образовательных организаций в сфере профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров экономики, определен уровень его развития. Разработана система управления формированием инновационного потенциала образовательных организаций в сфере профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров, представляющая собой совокупность элементов, взаимодействующих между собой с целью повышения качества и социально-экономической эффективности дополнительного профессионального образования.

Выводы. Применение в практической деятельности системы управления формированием инновационного потенциала образовательных организаций

¹ Подготовлено в рамках научного исследования в соответствии с тематикой, заявленной в Российский государственный научный фонд (№ 14-02-00114).

и методов его критериальной оценки в сфере профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров экономики позволит повысить качество образовательных услуг и подготовки специалистов, что, в свою очередь, будет оказывать положительное влияние на динамику производительности труда и социально-экономических результатов деятельности во всех отраслях экономики, а также на объемы ВВП региона и страны в целом.

Ключевые слова: инновационный потенциал, критериальная оценка, профессиональная переподготовка и повышение квалификации кадров.

V. V. Bondarenko, M. A. Tanina, V. A. Yudina, O. V. Shadyshkova

FORMATION AND ASSESSMENT CRITERION OF INNOVATIVE POTENTIAL OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN VOCATIONAL RETRAINING AND ADVANCED TRAINING OF ECONOMY FIELD PERSONNEL

Abstract.

Background. At the present time in Russia at the level of reproduction and management of innovations and intellectual resources there is no common understanding of the nature and value of scientific innovations and intellectual potential, there is no single methodology for its generation, assessment and reproduction. At the same time, management the sphere of professional training and skills development is aimed at implementing innovative educational activities designed to update knowledge of the personnel of organizations and enterprises of key industries. In this context, the problem of formation and criteria evaluation of the innovation and intellectual potential seems very important for educational institutions in the field of vocational retraining and advanced training of the economy field personnel. The purpose of the article is to develop a mechanism for criteria evaluation of innovative capacity of educational institutions in the field of vocational retraining and advanced training of the economy field personnel, to evaluate and to develop the recommendations for its formation.

Materials and methods. To study the formation and development of innovations at organizations in the sphere of vocational retraining and advanced training the authors suggested the following methods: conduction of a survey, analysis of documents reflecting the results of socio-economic and financial activities of educational institutions, analysis of statistics.

Results. In the process of the research there was developed the authors' technique of criteria evaluation of innovative capacities of educational institutions in the field of vocational retraining and advanced training of the economy field personnel, and the level of its development was defined. The researchers developed a system for managing formation of the innovative potential of educational institutions in the field of vocational retraining and advanced training, which is a set of the interacting elements that are aimed at improvement of the quality and socio-economic benefits of additional vocational training.

Conclusions. Practical application of the management system of formation of innovative capacities of educational institutions and the methods of criteria estimation in the field of vocational retraining and advanced training of the economy field personnel will improve the quality of educational services and training, which, in turn, will have a positive impact on productivity and social economic performance in all sectors of the economy, as well as the GDP per capita of the region and the country as a whole.

Key words: innovative capacity, criteria estimation, vocational retraining and advanced training.

Модернизация системы профессионального образования является важнейшим направлением государственной социально-экономической политики Российской Федерации. Исходя из положений Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 гг., целью необходимых преобразований является обеспечение доступности качественного образования, соответствующего направлениям инновационного социально ориентированного развития Российской Федерации. В настоящее время в России на уровне воспроизводства и управления инновационными и интеллектуальными ресурсами отсутствует общее понимание научной сущности и ценности инновационно-интеллектуального потенциала, нет единой методологии его формирования, оценки и воспроизводства. При этом управление сферой профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров направлено на реализацию инновационной образовательной деятельности с целью обновления знаний персонала организаций и предприятий ключевых отраслей экономики. В этой связи проблема формирования и критериальной оценки инновационно-интеллектуального потенциала представляется весьма значимой для образовательных организаций в сфере профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров экономики, поскольку от уровня данного потенциала зависит качество предоставляемых образовательных услуг, определяющих направления инновационного развития экономики регионов и страны в целом.

Сфера профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров играет важнейшую роль в переходе экономики региона и страны в целом на инновационный путь развития и поддержании высоких темпов экономического роста, так как именно она обеспечивает непрерывность процесса обновления знаний работников, имеющих профессиональное образование [1, с. 101].

В качестве организаций, функционирующих в сфере профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров экономики, выступают отделы вузов, ссузов, а также консалтинговые, кадровые и тренинговые компании [2].

Потребителями услуг сферы дополнительного профессионального образования (ДПО) являются: общество, заинтересованное в непрерывном обучении своих граждан и постоянном повышении их интеллектуального потенциала; работодатели, желающие нанимать квалифицированных работников, выполняющих свои функции более эффективно; наемные работники, обучающиеся за свой счет либо за счет работодателя или государства.

Авторами проведено научное исследование в области формирования и оценки инновационного потенциала и системы обучения в организациях сферы дополнительного профессионального образования Пензенского региона с учетом общероссийских показателей. Исследование выполнено на примере отделов профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров вузов, ссузов и учебно-консультационных центров, занимающихся дополнительным профессиональным образованием.

Объектом исследования являлись образовательные организации сферы профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров Пензенского региона, предметом – процессы оценки и развития инновационного потенциала.

Для исследования процесса формирования и развития инновационного потенциала в организациях сферы профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров авторами в качестве методов были выбраны анкетный опрос, анализ документов, отражающих результаты социально-экономической и финансово-хозяйственной деятельности образовательных организаций, проанализированы материалы статистической информации.

Как показали результаты научного исследования, на эффективное формирование и развитие инновационного потенциала отдельных регионов и страны в целом существенное значение оказывает структура и динамика сферы дополнительного профессионального образования (рис. 1).

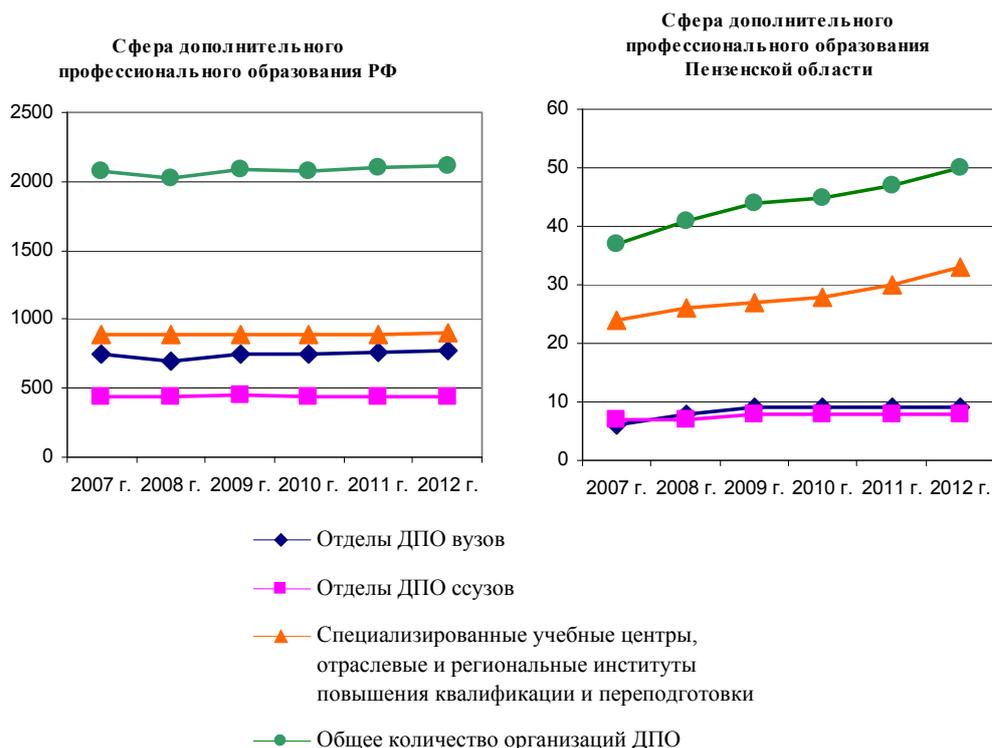


Рис. 1. Структура и динамика численности организаций, оказывающих услуги дополнительного профессионального образования¹

Численность организаций дополнительного профессионального образования в Пензенской области имеет более выраженную положительную динамику по сравнению с показателями по России. При этом рост общей численности организаций ДПО в Пензенской области происходит за счет увеличения количества специализированных учебно-консультационных и кадровых центров.

Инновационный потенциал образовательной организации сферы профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров отража-

¹ Данные Федеральной службы государственной статистики РФ. – URL: www.gks.ru; данные территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Пензенской области. – URL: www.pnz.gks.ru

ет ее способность к перспективному развитию за счет внутренних возможностей [3, с. 153].

Методика оценки инновационного потенциала организаций дополнительного профессионального образования должна учитывать следующие аспекты:

1. Разделение инновационного потенциала на составляющие. Здесь используется принцип функциональной декомпозиции, позволяющий постепенно и структурированно представить инновационный потенциал в виде иерархической структуры отдельных элементов, что делает возможным проведение более детального его анализа.

2. Введение гибкой системы показателей оценки инновационного потенциала. Количество и функциональное наполнение этих показателей может меняться в зависимости от целей исследования. Выбираются только те показатели, рост которых стимулирует рост инновационной активности системы [4, с. 132].

3. Использование единой нормировки параметров. Для сравнения показателей инновационного потенциала, в том числе имеющих различную размерность, используется нормирующая функция [5, с. 128].

На основе анализа трудов отечественных и зарубежных ученых была разработана структура инновационного потенциала организации, включающая следующие составные элементы:

- 1) инновационные учебные программы;
- 2) инновационные методы обучения;
- 3) уровень креативности персонала;
- 4) инновационные методы и средства контроля знаний слушателей.

Для того чтобы изучить процесс оценки и развития инновационного потенциала организаций в сфере дополнительного профессионального образования и обосновать направления совершенствования данного процесса, было проведено исследование структуры инновационного потенциала.

Исследование было выполнено на примере репрезентативной выборки, включающей 15 организаций Пензенского региона, функционирующих в данной сфере, – отраслевые и региональные институты повышения квалификации и переподготовки, учебно-кадровые центры и консалтинговые организации, отделы дополнительного профессионального образования вузов и ссузов с использованием методов анкетного опроса, анализа статистических данных, сравнительного анализа.

На основе структуры инновационного потенциала был разработан комплексный показатель критериальной оценки инновационного потенциала организаций сферы профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров – $K_{инп}$, исчисляемый на базе четырех компонентов, характеризующийся по трем уровням: высокий (0,4–0,5), средний (0,3–0,39) и низкий (менее 0,3) – и вычисляемый по формуле

$$K_{инп} = (K_{иотмо} + K_{мкзс} + K_{нуп} + K_{чук}) / 4, \quad (1)$$

где $K_{инп}$ – средневзвешенный показатель уровня развития инновационного потенциала; $K_{иотмо}$ – количество используемых инновационных образовательных технологий и методов обучения; $K_{мкзс}$ – показатель количества используемых методов контроля знаний слушателей; $K_{нуп}$ – показатель количества новых учебных программ (курсов) дополнительного профессионального об-

разования, разработанных и освоенных за последние три года; $K_{\text{чук}}$ – показатель частоты участия сотрудников во всероссийских и международных выставках, конференциях и форумах, отражающий уровень креативности персонала.

Для научной интерпретации полученных результатов авторами разработаны весовые коэффициенты, присваиваемые тому или иному показателю инновационного потенциала организации в зависимости от его значения (табл. 1).

Таблица 1

Показатели уровня составных элементов инновационного потенциала организаций и отделов, оказывающих услуги дополнительного профессионального образования

Показатели	Весовые коэффициенты
Количество используемых инновационных образовательных технологий и методов обучения	
Более пяти	0,5
Пять	0,4
Четыре	0,3
Три	0,2
Менее трех	0,1
Количество используемых методов контроля знаний слушателей	
Более четырех	0,5
Четыре	0,4
Три	0,3
Два	0,2
Один	0,1
Весовые показатели количества новых учебных программ (курсов) дополнительного профессионального образования, разработанных и освоенных за последние три года	
Более трех новых учебных программ (курсов)	0,5
Три новые учебные программы (курса)	0,4
Две новые учебные программы (курса)	0,3
Одна новая учебная программа (курс)	0,2
Ни одной новой учебной программы (курса)	0,1
Частота участия сотрудников во всероссийских и международных выставках, конференциях и форумах	
Чаше одного раза в год	0,5
Один раз в год	0,4
Один раз в два года	0,3
Один раз в три года	0,2
Не принимаю участия	0,1

В табл. 2 представлены средневзвешенные показатели уровня развития инновационного потенциала организаций дополнительного профессионального образования Пензенского региона.

Значение средневзвешенного показателя уровня развития инновационного потенциала по всем организациям ДПО находится на низком уровне – 0,29.

Средневзвешенные показатели уровня развития инновационного потенциала образовательных организаций в сфере профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров Пензенской области

Наименование организации	$K_{ин}$
ГБОУ ДПО «Пензенский институт развития образования»	0,32
АНО ДПО «Пензенский институт открытого образования»	0,29
ФАОУ ДПО «Государственная академия специалистов инвестиционной сферы» (Пензенский филиал)	0,31
Среднее значение показателей по отраслевым и региональным институтам повышения квалификации и переподготовки	0,31
Факультет дополнительного профессионального образования ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства»	0,34
Центр дополнительного профессионального образования Пензенского филиала ФГБОУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве РФ»	0,33
Факультет повышения квалификации ФГБОУ ВПО «Пензенская государственная сельскохозяйственная академия»	0,25
Отдел дополнительного профессионального образования ФГБОУ ВПО «Московский экономико-статистический институт» (Пензенский филиал)	0,19
Среднее значение показателей по отделам ДПО вузов	0,29
Отдел трудоустройства выпускников и дополнительного профессионального образования ФГОУ СПО «Пензенский колледж управления и промышленных технологий им. Е. Д. Басулина»	0,33
Отдел дополнительного профессионального образования ГОУ СПО «Пензенский торгово-экономический колледж»	0,25
Среднее значение показателей по отделам ДПО ссузов	0,29
ГОУ ДПО «Пензенский учебно-методический центр»	0,32
Фонд поддержки информационных технологий в образовании и бизнесе «Контакт»	0,18
НОУ ДПО «Пензенская бухгалтерская школа»	0,33
НОУ ДПО «Инвест-Профи»	0,25
ООО «Эврика»	0,31
Центр профессионального развития «Успех»	0,31
Среднее значение показателей по учебно-кадровым и консалтинговым центрам	0,28
Среднее значение показателей по всем организациям	0,29

На среднем уровне данный показатель находится только у отраслевых и региональных институтов повышения квалификации и переподготовки. Низкие показатели уровня инновационного потенциала обусловлены в большей степени недостаточным использованием инновационных образовательных технологий и методов обучения.

К инновационным образовательным технологиям и методам обучения относят компьютерные технологии и аудиовизуальные средства при проведении занятий и контроле усвоения материала, технологии дистанционного обучения, кейс-метод, метод проектов, мозговой штурм, деловые игры, тематические тренинги, круглый стол, дискуссия, мастер-класс и др. [6, с. 69].

Большая часть (44 %) сотрудников организаций сферы профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров используют менее трех инновационных образовательных технологий и методов обучения.

В обследуемых организациях при контроле усвоения учебного материала используется небольшое количество методов. В большинстве организаций (33 %) используется один метод, 32 % организаций используют два метода контроля усвоения учебного материала и знаний слушателей. Необходимо расширить количество методов контроля усвоения учебного материала и применять их после изучения каждого учебного модуля программы с тем, чтобы обеспечить наиболее высокое качество образования в организациях сферы ДПО.

По показателю количества разработок новых учебных программ за последние три года большинство организаций сферы ДПО находятся на высоком уровне – разработано три и более новых учебных курса, что положительно влияет на уровень интеллектуального потенциала (рис. 2).

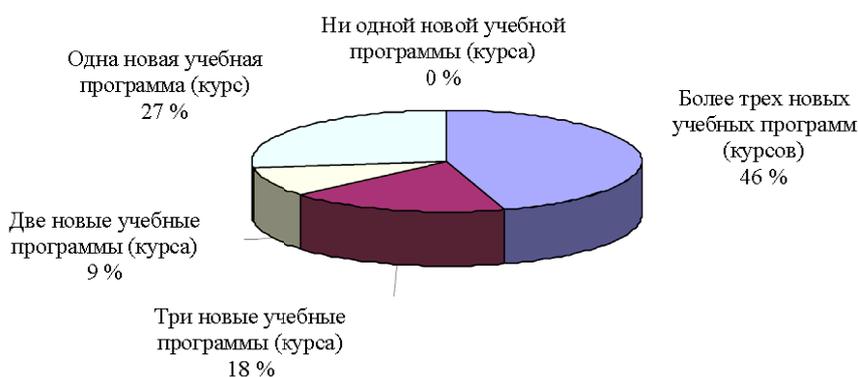


Рис. 2. Количество новых учебных программ, разработанных за последние три года в организациях ДПО Пензенской области

Участие сотрудников организаций ДПО во всероссийских и международных выставках, конференциях и форумах является обязательным условием реализации и представления результатов их интеллектуального труда, а также возможностью обмена опытом с другими организациями и получения новых знаний и технологий. Данный показатель находится на невысоком уровне (рис. 3).

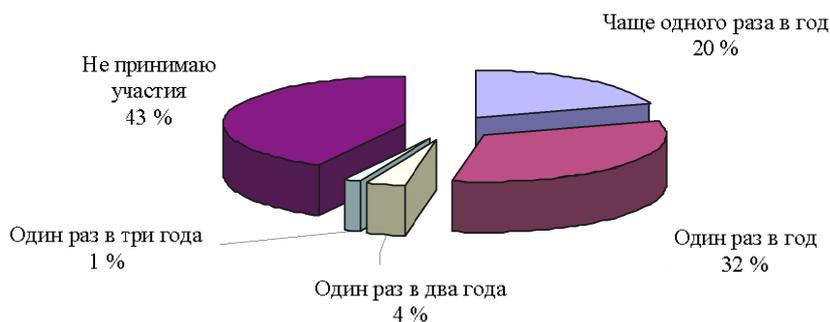


Рис. 3. Периодичность участия сотрудников организаций ДПО Пензенской области во всероссийских и международных выставках, конференциях и форумах

Так, 43 % сотрудников организаций ДПО не принимают участия в подобных мероприятиях, 32 % принимают участие один раз в год, 20 % – чаще одного раза в год.

Опираясь на научные результаты теоретического и прикладного исследований, систему управления формированием инновационного потенциала организаций сферы профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров целесообразно представить как совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих элементов (рис. 4).

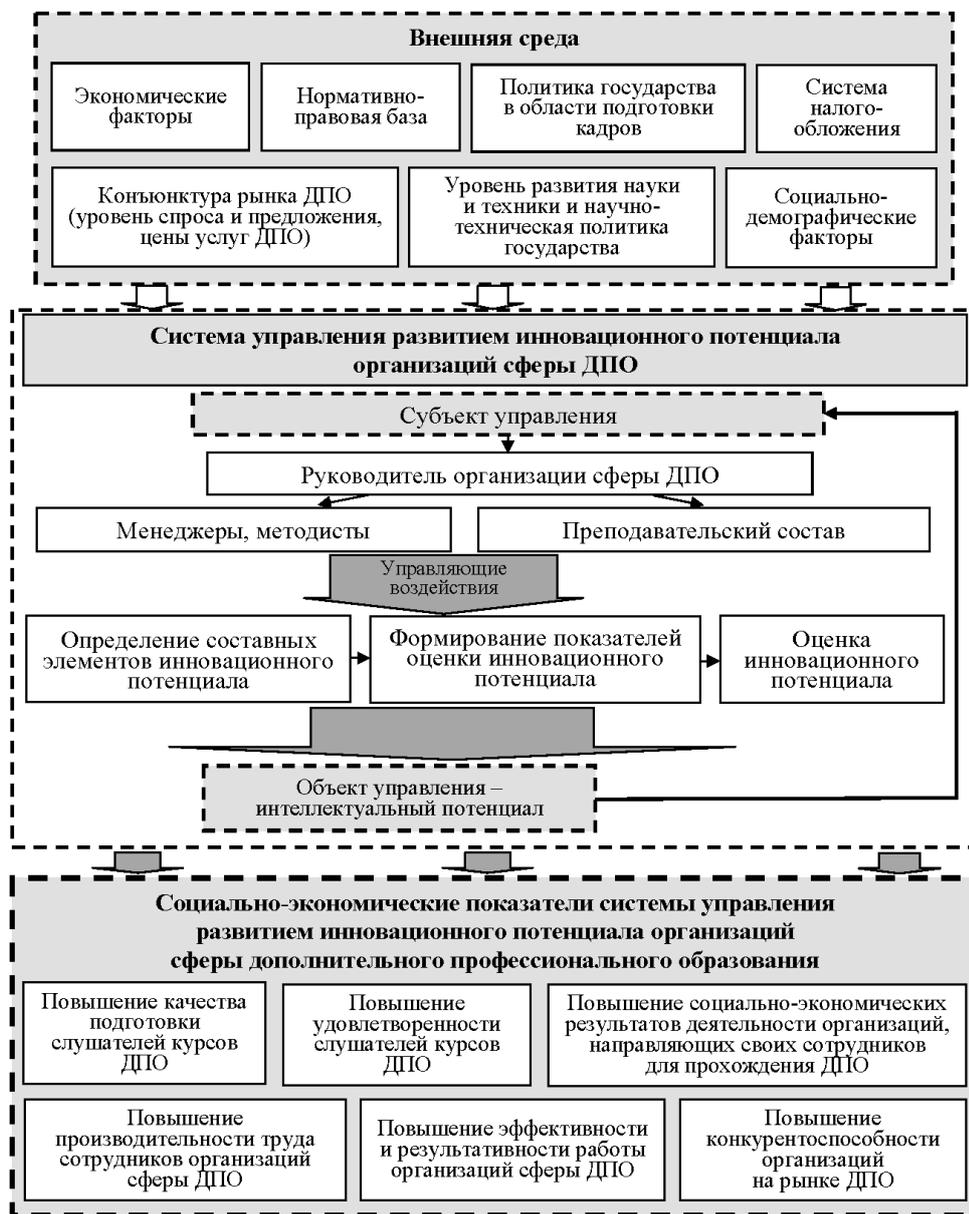


Рис. 4. Модель системы управления формированием инновационного потенциала образовательных организаций сферы профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров

Система управления формированием инновационного потенциала организаций сферы дополнительного профессионального образования представляет собой совокупность элементов, эффективное взаимодействие которых обеспечит повышение качества и социально-экономической эффективности дополнительного профессионального образования.

Внутренняя среда системы управления формированием инновационного потенциала организаций сферы ДПО включает следующие элементы:

- субъект управления;
- объект управления;
- цели, задачи, ресурсы;
- управляющие воздействия.

Целью системы управления формированием инновационного потенциала организаций сферы профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров является достижение максимального уровня инновационного потенциала: повышение качества подготовки и удовлетворенности слушателей; увеличение социально-экономических результатов деятельности организаций, направляющих своих сотрудников для прохождения ДПО; рост производительности труда, эффективности и конкурентоспособности организации на рынке ДПО.

Субъектом управления формированием инновационного потенциала организации дополнительного профессионального образования выступают должностные лица, осуществляющие различные функции: руководитель организации, методисты, менеджеры и преподаватели.

Для учебной и методической работы в организации дополнительного профессионального образования должны привлекаться наиболее квалифицированные и опытные сотрудники с целью обеспечения высокого качества образовательных услуг и уровня удовлетворенности слушателей, являющимися работающими специалистами организаций и предприятий.

Субъект управления оказывает на объект управления управляющие воздействия, включающие несколько последовательных этапов.

Методы и инструменты по формированию и развитию инновационного потенциала разрабатываются руководителем организации (отдела) дополнительного профессионального образования. Данные инструменты должны быть направлены на формирование и повышение качества всех элементов инновационного потенциала организаций сферы профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров.

В качестве необходимых для формирования инновационного потенциала организаций дополнительного профессионального образования ресурсов могут выступать материальные, информационные, человеческие, финансовые и технологические.

Исследование научных концепций управления инновационным потенциалом организаций показало, что необходимо учитывать влияние комплекса внешних и внутренних факторов. При разработке системы управления формированием инновационного потенциала организаций в сфере дополнительного профессионального образования необходимо, по нашему мнению, учитывать факторы внешней среды, прямо и косвенно воздействующие на нее.

Факторы внешней среды представляют собой условия формирования инновационного потенциала организаций сферы дополнительного профессионального образования, создаваемые внешними по отношению к организа-

ции субъектами (государством, другими хозяйствующими субъектами, учебными заведениями, международными организациями). К внешним факторам можно отнести:

1) уровень развития науки, техники и научно-техническую политику государства;

2) состояние нормативно-правовой базы формирования инновационного потенциала;

3) систему налогообложения, способствующую стимулированию повышения инновационного потенциала. Например, в ряде европейских стран предусмотрены налоговые льготы тем предприятиям, которые тратят денежные средства на повышение квалификации и переподготовку своего персонала, а также льготное налогообложение образовательных организаций;

4) политику государства в области подготовки кадров отраслей народного хозяйства. При этом повышению инновационного потенциала организаций сферы дополнительного профессионального образования способствует поддержка государством образовательных программ для персонала организаций и предприятий на общенациональном и региональном уровнях;

5) конъюнктуру рынка дополнительного профессионального образования, характеризуемую уровнями спроса и предложения, рыночной активностью, ценами, объемами оказываемых услуг, величиной заработной платы и другими факторами;

6) экономические факторы, влияющие на способность организации выживать в условиях рыночной конкуренции и получать необходимую прибыль;

7) социально-демографические факторы, включающие оценку показателей смертности и рождаемости, половозрастной структуры населения, количества населения в трудоспособном возрасте, мобильности населения, а также уровень развития образовательной системы.

Таким образом, система критериальной оценки и формирования инновационного потенциала образовательных организаций в сфере профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров экономики представляет собой совокупность взаимосвязанных элементов, которую составляют управляющая подсистема (органы власти в сфере образования, аппарат управления и сотрудники образовательных организаций), управляемая подсистема (элементы инновационно-интеллектуального потенциала образовательных организаций), факторы внешней среды, управляющие воздействия, ресурсы, методы, инструменты. Применение в практической деятельности системы управления формированием инновационного потенциала образовательных организаций и методов его критериальной оценки в сфере профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров экономики позволит повысить качество образовательных услуг и подготовки специалистов, что, в свою очередь, будет оказывать положительное влияние на динамику производительности труда и социально-экономических результатов деятельности во всех отраслях экономики, а также на объемы ВВП региона и страны в целом.

Список литературы

1. **Бондаренко, В. В.** Разработка системы управления интеллектуальным потенциалом организаций дополнительного профессионального образования / В. В. Бондаренко, М. А. Танина // Микроэкономика. – 2011. – № 1. – С. 101–105.

2. Федеральный закон № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г. «Об образовании в РФ».
3. **Бондаренко, В. В.** Оценка системы управления интеллектуальным потенциалом организаций дополнительного профессионального образования / В. В. Бондаренко, М. А. Танина // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2011. – № 2 (18). – С. 152–160.
4. **Дресвянников, В. А.** Человекоориентированная структура интеллектуального капитала как основа развития социально-экономической системы / В. А. Дресвянников, О. В. Лосева // Менеджмент в России и за рубежом. – 2011. – № 6. – С. 131–136.
5. **Володин, В. М.** Прогнозирование тенденций развития надуниверситетских систем качества / В. М. Володин, Г. В. Суловицкая // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2011. – № 1. – С. 125–133.
6. **Полутин, С. В.** Краудсорсинг как механизм активизации инновационного потенциала общества / С. В. Полутин, А. В. Седлецкий // Интеграция образования. – 2012. – № 3. – С. 68–74.

References

1. Bondarenko V. V., Tanina M. A. *Mikroekonomika* [Microeconomics]. 2011, no. 1, pp. 101–105.
2. The Federal Law № 273-FZ from 29 December 2012 “On education in the Russian Federation”.
3. Bondarenko V. V., Tanina M. A. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedeniy. Povolzhskiy region. Obshchestvennye nauki* [University proceedings. Volga region. Social sciences]. 2011, no. 2 (18), pp. 152–160.
4. Dresvyannikov V. A., Loseva O. V. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom* [Management in Russia and abroad]. 2011, no. 6, pp. 131–136.
5. Volodin V. M., Surovitskaya G. V. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedeniy. Povolzhskiy region. Obshchestvennye nauki* [University proceedings. Volga region. Social sciences]. 2011, no. 1, pp. 125–133.
6. Polutin S. V., Sedletskiy A. V. *Integratsiya obrazovaniya* [Integration of education]. 2012, no. 3, pp. 68–74.

Бондаренко Владимир Викторович
доктор экономических наук, профессор,
кафедра менеджмента и маркетинга,
директор Пензенского филиала
Финансового университета
при правительстве Российской
Федерации
(Россия, г. Пенза, ул. Калинина, 33б)

E-mail: bond40@bk.ru

Танина Мария Алексеевна
кандидат экономических наук, старший
преподаватель, кафедра менеджмента
и маркетинга, Пензенский филиал
Финансового университета
при правительстве Российской
Федерации
(Россия, г. Пенза, ул. Калинина, 33б)

E-mail: margo10@inbox.ru

Bondarenko Vladimir Viktorovich
Doctor of economic sciences, professor,
sub-department of management
and marketing, director of the Penza
branch of the Financial University under
the Government of the Russian Federation
(33b Kalinina street, Penza, Russia)

Tanina Maria Alekseevna
Candidate of economic sciences, senior
lecturer, sub-department of management
and marketing, Penza branch
of the Financial University under
the Government of the Russian
Federation
(33b Kalinina street, Penza, Russia)

Юдина Вера Александровна

кандидат экономических наук, доцент,
кафедра менеджмента и маркетинга,
Пензенский филиал Финансового
университета при правительстве
Российской Федерации
(Россия, г. Пенза, ул. Калинина, 33б)

E-mail: veraluzgina@ya.ru

Yudina Vera Aleksandrovna

Candidate of economic sciences, associate
professor, sub-department of management
and marketing, Penza branch
of the Financial University under
the Government of the Russian Federation
(33b Kalinina street, Penza, Russia)

Шадышкова Оксана Викторовна

старший преподаватель, кафедра
экономики и менеджмента, Пензенский
филиал Международного независимого
эколого-политологического университета
(Академия МНЭПУ)
(Россия, г. Пенза, ул. Калинина, 33а)

E-mail: okssun@mail.ru

Shadyshkova Oksana Viktorovna

Senior lecturer, sub-department
of economics and management, Penza
branch of the Internation Independent
University of Environmental and Political
Sciences «Academy MNEPU»
(33a Kalinina street, Penza, Russia)

УДК 331.1

Бондаренко, В. В.

Формирование и критериальная оценка инновационного потенциала образовательных организаций в сфере профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров экономики / В. В. Бондаренко, М. А. Танина, В. А. Юдина, О. В. Шадышкова // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2014. – № 1 (29). – С. 134–146.