

**ОЦЕНКИ УЧАСТИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ
НА ОСНОВЕ ДАННЫХ СТАТИСТИЧЕСКИХ НАБЛЮДЕНИИ**

О. Н. Баева

Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация

Информация о статье

Дата поступления
20 ноября 2016 г.

Дата принятия к печати
5 декабря 2016 г.

Дата онлайн-размещения
30 декабря 2016 г.

Ключевые слова

Обучение руководителей;
дополнительное
профессиональное
образование

Аннотация

В статье проводится оценка уровня участия руководителей в системе дополнительного профессионального обучения по видам экономической деятельности и субъектам Российской Федерации на основе данных наблюдений за 2010 и 2013 г., а также описываются различия уровня и динамики участия руководителей. Рассчитываются показатели, характеризующие межотраслевую дифференциацию и отраслевые различия, устанавливается влияние институциональных факторов на процессы подготовки руководителей. Выделены группы видов экономической деятельности, отличающиеся по степени участия руководителей в дополнительном профессиональном образовании, определены направления дальнейших исследований для каждой из выделенных групп. Обозначена проблема формирования управленческих компетенций, связанная с отсутствием в принимаемых профессиональных стандартах руководителей нормы о наличии подготовки (переподготовки) в сфере менеджмента.

**EVALUATION OF MANAGEMENT'S PARTICIPATION
IN CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION
ON THE BASIS OF STATISTICAL OBSERVATION DATA**

Olga N. Baeva

Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation

Article info

Received
November 20, 2016

Accepted
December 5, 2016

Available online
December 30, 2016

Keywords

Training of managers;
continuing professional
education

Abstract

Based on statistical observation data in 2010 and 2013, this paper carries out evaluation of training of managers in the system of continuing professional education grouped by type of economic activity and subject of the Russian Federation. The indicators of inter-sectoral differentiation and sector-specific differences have been calculated and the impact of institutional factors on the process of training has been estimated. Three groups of economic activity differing in participation of managers in continuing professional education have been identified, and directions of future research in each group have been outlined. The article highlights the issue of managerial competencies development arising from the lack of requirements for management training in professional standards for managers.

Уровень квалификации руководителей — один из решающих факторов успеха современной организации. Проблемы неэффективности российского менеджмента, отсутствия навыков взаимодействия с подчиненными (развитие служащих, сотрудничество, работа в команде), низкого уровня подготовки

руководителей неоднократно обсуждались в научных работах и бизнес-изданиях [1–7]. Причины неэффективности зачастую связывают с недостаточной подготовкой руководителей, низким качеством преподавания, отсутствием ориентации образовательных организаций на формирование востребо-

ванных компетенций [8; 9]. В качестве одной из возможных причин невысокой эффективности управленческой деятельности может рассматриваться низкий уровень вовлеченности руководителей в систему дополнительного профессионального образования (ДПО), отсутствие желания (возможности) совершенствования управленческих умений и навыков. Наряду с наличием соответствующего образования, постоянное стремление к обновлению своих знаний, овладению современными управленческими технологиями является условием успешного управления. Возрастающие требования к подготовке и квалификации руководителей [10–12], связанные с изменением внешней и внутренней среды организаций, обуславливают необходимость развития системы подготовки и переподготовки руководителей. Однако принятие решений в этой области возможно только с учетом оценки ДПО руководителей, выявлении особенностей формирования этой системы для организаций различных видов деятельности.

Основная цель исследования — оценка спроса на программы ДПО со стороны руководителей организаций различных видов экономической деятельности в субъектах Российской Федерации, выявление возможных отраслевых и территориальных различий. Единственным источником информации, позволяющим в настоящее время осуществлять корректные межрегиональные сравнения, а также сравнения по видам экономической деятельности для России в целом является обследование организаций по форме № 1 кадры «Сведения об обучении работников организаций»¹, которое проводилось в 2010 и 2013 г.

В обследовании учитывались данные о дополнительном профессиональном обучении работников, включающем переподготовку и повышение квалификации², профессиональную, в том числе дополнительную подготовку. Методология исследования 2010 и 2013 г.

¹ Исследование было проведено в целях информационного обеспечения реализации приоритетного национального проекта «Образование» Федеральной службой государственной статистики. Объектами статистического наблюдения являлись юридические лица — коммерческие и некоммерческие организации (кроме субъектов малого предпринимательства), их обособленные подразделения всех форм собственности и видов экономической деятельности (кроме организаций, относящихся к 75 классу ОКВЭД «Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное страхование»).

² Предназначенные для работников, имеющих высшее или среднее профессиональное образование — Прим. автора.

имеет некоторые различия, вызванные принятием нового закона об образовании³ (табл. 1).

Таблица 1

**Методологические пояснения
к федеральному статистическому
наблюдению «Дополнительное
профессиональное образование работников
в организациях», проводимому
в 2010 и 2013 г.**

2010	2013
Дополнительное профессиональное образование включает в себя повышение квалификации, профессиональную переподготовку и стажировку (в том числе за пределами Российской Федерации)	Дополнительное профессиональное образование осуществляется по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Дополнительная профессиональная программа может реализовываться полностью или частично в форме стажировки
Профессиональная подготовка имеет целью ускоренное приобретение обучающимся навыков, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ. Профессиональная подготовка может быть получена в образовательных учреждениях и в образовательных подразделениях организаций, имеющих соответствующие лицензии, а также в порядке индивидуальной подготовки у специалистов (наставников). Дополнительная профессиональная подготовка — совершенствование навыков лиц, получивших профессиональную подготовку. Курсы целевого назначения — вид непрерывного профессионального обучения рабочих и служащих, организуемый для изучения новой техники, оборудования, материалов, технологических процессов, прогрессивных форм организации труда, трудового законодательства, правил технической эксплуатации оборудования, требований безопасности труда, а также вопросов, связанных с повышением качества продукции, и других вопросов, направленных на решение конкретных технических, экономических и иных задач	Профессиональное обучение направлено на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенций, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий). Профессиональное обучение осуществляется по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих; переподготовки рабочих, служащих; повышения квалификации рабочих, служащих

³ Об образовании в Российской Федерации : федер. закон от 29 дек. 2012 г. № 273-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1996. № 3. Ст. 150.

Информация анализировалась по категориям: персонал, возраст, виды обучения. Группа руководителей в соответствии с Общероссийским классификатором занятий включает руководителей высшего звена, руководителей учреждений, организаций и предприятий, управляющих, а также руководителей служб и подразделений. Уровень компетенций большинства занятий, включенных в данную основную группу, требует квалификации, соответствующей четвертому квалификационному уровню, предполагающей наличие высшего образования. Для занятий подгруппы «Руководители в гостиничном и ресторанном бизнесе, розничной и оптовой торговле и родственных сферах обслуживания» как правило требуются знания и навыки, соответствующие третьему уровню квалификации, что предполагает наличие среднего профессионального образования⁴.

Среди руководителей доля прошедших обучение выше, чем среди других категорий персонала. В 2010 г. обучение прошел каждый четвертый руководитель, доля специалистов, прошедших обучение, составляла 18,6 %, рабочих — 13,1 %. В 2013 г. наблюдалось уменьшение доли прошедших обучение по всем категориям персонала, однако участие руководителей в обучении остается наиболее значительным по сравнению с другими категориями работников — 19,1 % (табл. 2).

Наблюдаются значительные межрегиональные отличия. Доля руководителей, прошедших обучение в 2010 г. в Республике Дагестан, составила 7,2 %, в Ханты-Мансийском автономном округе — 41,4 % (коэффициент

⁴ ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий [Электронный ресурс]: приказ Росстандарта от 12 дек. 2014 г. № 2020-ст // СПС «КонсультантПлюс».

вариации 5,75). В 2013 г. наименьшая доля руководителей, прошедших обучение, зарегистрирована в Чеченской Республике — 7,8 %, наибольшая в Ханты-Мансийском автономном округе — 33,8 % (коэффициент вариации 4,33) (табл. 3).

Таблица 2

Численность работников списочного состава по категориям персонала, прошедших обучение в 2010 и 2013 г., %

Категории	2010	2013
Всего обучено работников	15,8	13,8
В том числе по категориям:		
руководители	25,7	19,1
специалисты	18,6	16,6
служащие	9,0	5,1
рабочие	13,1	12,2

Наличие столь значительных межрегиональных отличий, предположительно, может быть связано с ориентацией региональных экономик на определенные виды деятельности, отличающиеся уровнем спроса на обучение руководителей. Однако межрегиональные различия более существенны, нежели отраслевая дифференциация. В 2010 и 2013 г. коэффициент вариации показателя для разных видов деятельности составил 5,01 и 3,70 соответственно; коэффициент вариации, рассчитанный по показателям субъектов России, составил 5,75 и 4,33 соответственно. Проверка этой гипотезы требует наличия информации по видам экономической деятельности в каждом из субъектов (в открытом доступе она отсутствует). Данные по Иркутской области указывают на значительные расхождения по видам экономической деятельности по сравнению с общероссийскими показателями, подтверждая наличие влияния показателей регионального уровня (табл. 4).

Таблица 3

Доля руководителей (из числа работников списочного состава), прошедших обучение в 2010 и 2013 г., по федеральным округам, %

Федеральный округ	2010				2013			
	Значение			Коэффициент вариации	Значение			Коэффициент вариации
	минимальное	максимальное	средне		минимальное	максимальное	средне	
Центральный	14,5	33,5	21,3	2,31	14,4	21,9	16,3	1,52
Северо-Западный	18,8	34,7	25,1	1,85	17,4	22,6	19,0	1,30
Южный	11,4	28,0	23,2	2,46	13,0	20,7	18,3	1,59
Северо-Кавказский	7,2	25,1	15,8	3,49	7,8	18,8	14,4	2,41
Приволжский	18,8	36,6	29,6	1,95	13,0	28,2	21,1	2,17
Уральский	24,6	41,4	34,3	1,68	16,2	33,8	23,2	2,09
Сибирский	16,9	34,3	27,6	2,03	14,6	24,3	20,1	1,66
Дальневосточный	11,0	28,9	23,0	2,63	15,9	25,1	20,0	1,58
Всего	7,2	41,4	25,7	5,75	7,8	33,8	19,1	4,33

Таблица 4

Доля руководителей (из числа работников списочного состава), прошедших обучение в 2010 и 2013 г., по видам экономической деятельности, %

Вид экономической деятельности	Российская Федерация		Иркутская область	
	2010	2013	2010	2013
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	8,7	8,9	15,3	18,0
Добыча полезных ископаемых	43,6	32,9	33,9	22,7
Обрабатывающие производства	31,9	20,1	41,5	23,8
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	40,9	28,2	56,6	15,1
Строительство	27,7	16,4	43,5	25,0
Оптовая и розничная торговля	12,4	7,6	10,9	4,5
Гостиницы и рестораны	10,9	8,2	10,4	1,5
Транспорт и связь	34,4	24,2	33,9	17,3
Финансовая деятельность	24,5	13,0	33,6	30,2
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	18,4	13,7	22,9	11,3
Образование	24,1	24,8	35,0	27,8
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	18,2	20,7	28,2	25,2
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	11,3	12,5	19,6	14,0
<i>Всего</i>	25,7	19,1	33,7	20,4

В 2010 г. в таких отраслях, как добыча полезных ископаемых, производство и распределение электроэнергии, газа и воды, обрабатывающие производства, транспорт и связь, строительство доля руководителей, прошедших обучение, превышала средний уровень. В 2013 г. на фоне общего снижения участия руководителей в обучении (по отдельным видам деятельности — до 12 процентных пунктов) показатели обучения руководителей организаций сфер здравоохранения и образования остались практически неизменными и превысили среднее значение по России в целом (20,7 и 24,8 % соответственно).

Различия в уровне участия руководителей в дополнительном профессиональном обучении могут быть объяснены институциональными причинами. Для большей части должностей руководителей требования к квалификации не включают наличие подготовки (переподготовки) в области менеджмента⁵: необходимо

⁵ Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих [Электронный ресурс] : утв. постановлением Минтруда РФ от 21 авг. 1998 г. № 37 (ред. от 12 февр. 2014 г.) // СПС «КонсультантПлюс».

наличие высшего профессионального образования (чаще всего в выбранной области профессиональной деятельности) и стаж работы. Исключение составляют такие виды деятельности, как здравоохранение и образование. Квалификационные характеристики должностей работников здравоохранения⁶ и образования⁷ предполагают наличие у руководителей ДПО в области менеджмента.

Обучение руководителей в большей степени проходит в рамках системы ДПО. Доля руководителей, получивших ДПО в 2013 г. составила 15,5 % в целом по России или 81,2 % от числа руководителей, прошедших обучение (табл. 5). Участие в ДПО специалистов сопоставимо с данными по руководителям — 14,6 %.

Доля руководителей, обучающихся по программам ДПО, существенно различается по видам деятельности. Ее максимальная величина (более 90 %) наблюдается в сфере образования и здравоохранения (95,6 и 94,2 % соответственно).

Распределение оценок уровня участия руководителей в дополнительном профессиональном обучении и доли получивших ДПО относительно средних величин позволяют выделить четыре группы видов экономической деятельности, характеризующихся высокой (низкой) степенью включения руководителей в обучение и высокой (низкой) долей участия в ДПО:

Первая группа отличается невысокой степенью включения в обучение и низкой долей участия в ДПО (финансовая деятельность, оптовая и розничная торговля, гостиницы и рестораны, операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг, сельское хозяйство).

⁶ Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения» [Электронный ресурс] : приказ Минздравсоцразвития РФ от 23 июля 2010 г. № 541н // СПС «КонсультантПлюс».

⁷ Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» [Электронный ресурс] : приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 авг. 2010 г. № 761н (ред. от 31 мая 2011 г.) // СПС «КонсультантПлюс»; Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» [Электронный ресурс] : приказ Минздравсоцразвития РФ от 11 янв. 2011 г. № 1н // Там же.

Вторая группа имеет невысокую степень включения в обучение, но высокую долю участия в ДПО (предоставление прочих коммунальных, социальных, персональных услуг).

Третья группа обладает высокой степенью включения в обучение и низкой долей участия в ДПО (обрабатывающие производства, производство и распределение электроэнергии, газа и воды).

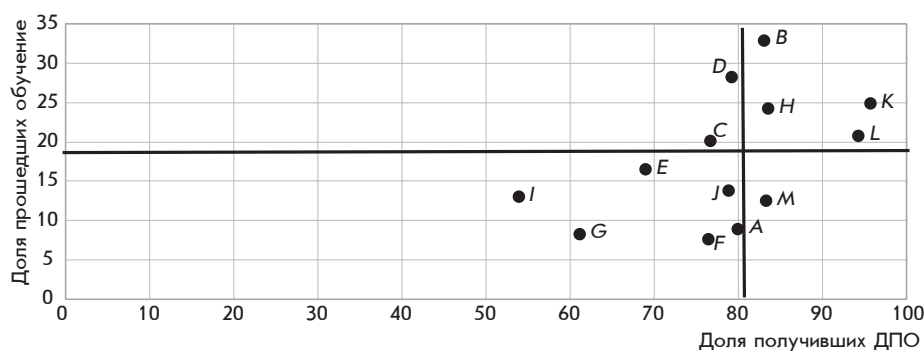
Четвертая группа характеризуется высокой степенью включения в обучение и высокой долей участия в ДПО (образование, здравоохранение, предоставление социальных услуг, транспорт и связь, добывающие производства) (рис.).

Предлагаемое распределение позволяет обозначить подходы к дальнейшему исследованию проблем подготовки руководителей. Для четвертой группы отраслей, традиционно ориентированной на формальное обучение, рассмотрение вопросов повышения качества подготовки должно быть связано с анализом существующих программ подготовки и определяющей нормативной базы. Для первой группы, ориентированной на неформальное обучение работников, вопросы повышения качества подготовки руководителей необходимо связывать с разработкой внутрифирменных программ, позволяющих формировать компетенции, определяемые профессиональными стан-

Таблица 5

**Доля руководителей (из числа работников списочного состава),
прошедших обучение и получивших дополнительное профессиональное образование
в 2010 и 2013 г., по видам экономической деятельности, %**

Вид экономической деятельности	2010		2013	
	Прошедшие обучение	В том числе доля, получивших дополнительное профессиональное образование	Прошедшие обучение	В том числе доля, получивших дополнительное профессиональное образование
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	8,7	66,4	8,9	79,8
Добыча полезных ископаемых	43,6	66,6	32,9	83,0
Обрабатывающие производства	31,9	57,4	20,1	76,6
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	40,9	60,3	28,2	79,1
Строительство	27,7	70,2	16,4	68,9
Оптовая и розничная торговля	12,4	57,6	7,6	76,3
Гостиницы и рестораны	10,9	53,7	8,2	61,0
Транспорт и связь	34,4	68,3	24,2	83,5
Финансовая деятельность	24,5	54,9	13,0	53,8
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	18,4	61,8	13,7	78,8
Образование	24,1	81,9	24,8	95,6
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	18,2	81,9	20,7	94,2
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	11,3	66,8	12,5	83,2
<i>Всего</i>	<i>25,7</i>	<i>65,3</i>	<i>19,1</i>	<i>81,2</i>



**Группировка видов экономической деятельности по уровню участия руководителей
в обучении и дополнительном профессиональном образовании**

дартами. В третьей группе отраслей, традиционно ориентированной на формирование собственных корпоративных университетов в рамках отраслевой нормативной базы, должны проводиться исследования, касающиеся анализа формирующейся нормативной базы и оценки качества корпоративных программ.

Руководители чаще специалистов обучаются по программам переподготовки. В 2010 г. их доля составляла 9,6 %, специалистов — 7,2 % (из общей численности работников соответствующей категории, получивших ДПО). В 2013 г. разрыв увеличился — 11,3 и 6,8 % соответственно.

Доля руководителей, обучающихся по программам профессиональной переподготовки, составляет 0,5–3,1 % (табл. 6).

Данные статистических наблюдений позволяют сделать вывод о невысоком уровне участия руководителей в ДПО. В среднем руководитель организации обучается на программах ДПО раз в 6 лет, при этом содержание программ может включать формирование сугубо технических компетенций в соответствии со сферой занятости. Принимаемые в последние годы профессиональные стандарты руководителей⁸ описывают требования к управленческим функциям, как правило, без указания требований к образованию в сфере менеджмента. В этих условиях формирование управленческих компетенций становится процессом, где достижение обозначенных целей не поддерживается на институциональном уровне. Вопрос о том,

⁸ Реестр профессиональных стандартов [Электронный ресурс]. URL: <http://profstandart.rosmintrud.ru>.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Комиссарова С. В. Актуальные проблемы управления персоналом: подготовка руководителей / С. В. Комиссарова, К. В. Комиссаров // Производственный менеджмент: теория, методология, практика. — 2015. — № 3. — С. 178–180.
2. Баева О. Н. Обучение персонала в малом бизнесе: проблемы и возможные решения (мнение предпринимателей) / О. Н. Баева, Д. И. Хлебович // Российское предпринимательство. — 2014. — № 12 (258). — С. 123–134.
3. Карташова Л. В. Подготовка профессиональных руководителей по программам MBA / Л. В. Карташова // Управление мегаполисом. — 2010. — № 1. — С. 56–60.
4. Кондратьев Э. О причинах неэффективности российского менеджмента / Э. Кондратьев // Проблемы теории и практики управления. — 2016. — № 3. — С. 96–104.
5. Никулина Л. Исследование компетенций руководителей российских и западных компаний / Л. Никулина // Справочник по управлению персоналом. — 2012. — № 4. — С. 86–89; № 5. — С. 96–100.
6. Сфера социально значимых услуг: теоретические и прикладные аспекты деятельности организаций : в 2 ч. / под общ. ред. Т. Д. Бурменко, О. Н. Баевой. — Иркутск, 2012. — Ч. 2. — 446 с.
7. Туренко Б. Г. Методологические аспекты формирования кадров профессиональных руководителей [Электронный ресурс] / Б. Г. Туренко, Т. А. Туренко // Baikal Research Journal. — 2016. — Т. 7, № 3. — DOI: 10.17150/2411-6262.2016.7(3).17.
8. Апенько С. Н. Инновационные технологии формирования и оценки профессиональных управленческих компетенций слушателей программ дополнительного образования вузов / С. Н. Апенько, Е. И. Еременко // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2015. — Т. 25, № 5. — С. 834–841. — DOI: 10.17150/1993-3541.2015.25(5).834-841.

Таблица 6

Доля руководителей (из числа списочного состава), получивших дополнительное профессиональное образование по программам профессиональной переподготовки в 2010 и 2013 г., по видам экономической деятельности в России, %

Вид экономической деятельности	2010	2013
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	0,8	0,9
Добыча полезных ископаемых	1,9	2,9
Обрабатывающие производства	2,0	1,6
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	2,7	3,1
Строительство	2,6	1,5
Оптовая и розничная торговля	0,8	0,7
Гостиницы и рестораны	0,9	1,0
Транспорт и связь	2,2	1,9
Финансовая деятельность	0,5	1,2
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	1,0	1,0
Образование	1,4	2,7
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	2,0	2,3
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	1,0	1,1
<i>Всего</i>	1,0	1,8

каким образом могут быть сформированы управленческие компетенции, остается открытым. Центры оценки, призванные оценить соответствие руководителя профессиональному стандарту, могут констатировать их наличие (отсутствие). При этом задача формирования управленческих компетенций возлагается на самого работника и зависит от осознания важности этого процесса со стороны работодателя.

9. Озерникова Т. Г. Качество образования — приоритет развития университета / Т. Г. Озерникова, Т. А. Бутакова // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2015. — Т. 25, № 2. — С. 196–205. — DOI: 10.17150/1993-3541.2015.25(2).196-205.

10. Управление развитием образовательных учреждений через профессиональную подготовку его руководителя [Электронный ресурс] / В. А. Болотов, С. С. Кравцов, И. Д. Чечель, С. А. Щенников, Н. А. Ростовцева // Управление образованием: теория и практика. — 2011. — № 1 (1). — Режим доступа: <http://www.iuorao.ru>.

11. Мизова М. Х. Современные подходы к последипломной подготовке руководителей образовательных организаций / М. Х. Мизова // Академия профессионального образования. — 2016. — № 2 (56). — С. 33–43.

12. Новый взгляд на подготовку руководителей образовательных учреждений / В. А. Болотов, С. С. Кравцов, И. Д. Чечель, С. А. Щенников, Н. А. Ростовцева // Ценности и смыслы. — 2010. — № 3. — С. 23–29.

REFERENCES

1. Komissarova S. V., Komissarov K. V. Topical issues of personnel administration: training of managers. *Proizvodstvennyi menedzhment: teoriya, metodologiya, praktika = Production Management*, 2015, iss. 3, pp. 178–180. (In Russian).

2. Baeva O. N., Khlebovich D. I. Staff training in small business enterprises: problems and possible solutions (entrepreneurs' view). *Rossiiskoe predprinimatel'stvo = Russian Entrepreneurship*, 2014, no. 12 (258), pp. 123–134. (In Russian).

3. Kartashova L. V. MBA programs for professional managers. *Upravlenie megapolisom = Megapolis Management*, 2010, no. 1, pp. 56–60. (In Russian).

4. Kondrat'ev E. The causes of ineffective Russian management. *Problemy teorii i praktiki upravleniya = Problems of Theory and Practice of Management*, 2016, no. 3, pp. 96–104. (In Russian).

5. Nikulina L. Investigation of competencies of executives of Russian and Western companies. *Spravochnik po upravleniyu personalom = HR Management Guide*, 2012, no. 4, pp. 86–89; no. 5, pp. 96–100. (In Russian).

6. Burmenko T. D., Baeva O. N. (eds). *Sfera sotsialno znachimykh uslug: teoreticheskie i prikladnye aspekty deyatel'nosti organizatsii* [Scope of Socially Important Services: Theoretical and Applied Aspects of Companies Activities]. Irkutsk, Baikal State University of Economics and Law Publ., 2012. Pt. 2. 446 p.

7. Turenko B. G., Turenko T. A. Methodological aspects of forming personnel of professional executive staff. *Baikal Research Journal*, 2016, vol. 7, no. 3. DOI: 10.17150/2411-6262.2016.7(3).17. (In Russian).

8. Apenko S. N., Eremenko E. I. Innovative technologies of formation and assessment of professional managerial competences of students taking additional educational programs in universities. *Izvestiya Irkutskoi gosudarstvennoi ekonomicheskoi akademii = Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy*, 2015, vol. 25, no. 5, pp. 834–841. DOI: 10.17150/1993-3541.2015.25(5).834-841. (In Russian).

9. Ozernikova T. G., Butakova T. A. Education quality as a university's development priority. *Izvestiya Irkutskoi gosudarstvennoi ekonomicheskoi akademii = Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy*, 2015, vol. 25, no. 2, pp. 196–205. DOI: 10.17150/1993-3541.2015.25(2).196-205. (In Russian).

10. Bolotov V. A., Kravtsov S. S., Chechel I. D., Shchennikov S. A., Rostovtseva N. A. Management of development of educational institutions through vocational training of his head. *Upravlenie obrazovaniem: teoriya i praktika = Management of Education: Theory and Practice*, 2011, no. 1. Available at: <http://www.iuorao.ru>. (In Russian).

11. Mizova M. H. Modern approaches to postgraduate training of heads of educational organizations. *Akademiya professional'nogo obrazovaniya = Academy of Professional Education*, 2016, no. 2 (56), pp. 33–43. (In Russian).

12. Bolotov V. A., Kravtsov S. S., Chechel I. D., Shchennikov S. A., Rostovtseva N. A. New view on training of heads of education departments. *Tsennosti i smysly = Values and Meanings*, 2010, no. 3, pp. 23–29. (In Russian).

Информация об авторе

Баева Ольга Николаевна — кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой менеджмента, маркетинга и сервиса, Байкальский государственный университет, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: baeva-on@mail.ru.

Author

Olga N. Bayeva — PhD in Economics, Associate Professor, Dead Department of Management, Marketing and Service, Baikal State University, 11 Lenin St., 664003, Irkutsk, Russian Federation, e-mail: baeva-on@mail.ru.

Библиографическое описание статьи

Баева О. Н. Оценки участия руководителей в дополнительном профессиональном образовании на основе данных статистических наблюдений / О. Н. Баева // Известия Байкальского государственного университета. — 2016. — Т. 26, № 6. — С. 980–986. — DOI: 10.17150/2500-2759.2016.26(6).980-986.

Reference to article

Baeva O. N. Evaluation of management's participation in continuing professional education on the basis of statistical observation data. *Izvestiya Baykal'skogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Baikal State University*, 2016, vol. 26, no. 6, pp. 980–986. DOI: 10.17150/2500-2759.2016.26(6).980-986. (In Russian).