

6. ОСВІТЯНСЬКІ ПРОБЛЕМИ ВИЩОЇ ШКОЛИ

УДК 331.522.4

*Ст. наук. співроб. А.В. Шевчук¹, д-р екон. наук;
проф. Л.Т. Шевчук², д-р екон. наук*

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НАУКОВОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ

Узагальнено проблеми формування кадрового потенціалу наукової сфери України та окреслено концептуальні напрями їх подолання. Визначено, що важливо модернізувати державну кадрову політику шляхом уточнення прогностично-планової документації з виокремленням стратегічного розвитку кадрового потенціалу наукової сфери. На основі аналізу тенденцій розвитку освіти в Україні в останні роки доведено, що тепер поставило нове питання оптимізації мережі закладів вищої освіти шляхом їх об'єднання і створення навчально-наукових комплексів із наскрізними програмами, починаючи від дитячого садочка та закінчуючи ВНЗ. Окреслено шляхи інтеграції освіти, науки і культури з метою вирішення проблем формування кадрового потенціалу наукової сфери України.

Ключові слова: кадровий потенціал, наукова сфера, ВНЗ.

Постановка проблеми. Несприятлива суспільно-політична та соціально-економічна ситуація, що сформувалася в Україні в останні роки, зумовила актуальність проблем формування кадрового потенціалу наукової сфери країни. Серед цих проблем – різкий спад затребуваності вишкolenих кадрів наукової сфери, недовіра владних структур і суспільства загалом до рівня знань та інтелекту представників наукової сфери України, відсутність потреб у інвестуванні кадрового потенціалу науки бізнесовими колами країни, ускладнення відтворення і нарощування якісного кадрового потенціалу наукової сфери, зниження престижу вітчизняної науки на тлі світової, низький рівень фінансування наукової сфери та ін. Внаслідок цього – наука втрачає свою цінність для суспільства. Усе це ставить на порядок денний необхідність вивчення проблем формування кадрового потенціалу наукової сфери країни та пошук шляхів їх вирішення, що надзвичайно актуалізує тему дослідження.

Аналіз останніх джерел і публікацій. Актуальність проблем формування кадрового потенціалу наукової сфери України привернуло увагу до їх вивчення. Ці проблеми досліджували корифеї вітчизняної науки, зокрема такі: Д. Богиня, А. Гальчинський, С. Вовканич, В. Геєць, О. Грیشнова, М. Долішній, В. Куценко, Е. Лібанова, У. Садова, Л. Семів, А. Чухно та ін. Напрацювання цих вчених окреслили наріжні камені формування теоретико-методологічних основ дослідження формування кадрового потенціалу загалом. Разом із тим викликають непересічний інтерес публікації останніх років таких вчених, як: А. Безшура і М. Страмцов "Оцінка кадрового потенціалу науково-технічної сфери України" [1]; М. Свірень "Кадровий потенціал української науки: втрати

і шляхи подолання спаду" [5]; І. Хожило й О. Антонова "Розвиток кадрового потенціалу в державному секторі економіки та соціогуманітарній сфері як основа підвищення стандартів життя громадян України" [8]; Ю. Ковбасюк, К. Ващенко, Ю. Сурмін "Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку" [2]; Р. Ясько "Актуальні проблеми державної політики щодо розвитку кадрового потенціалу в гуманітарній сфері" [10] та ін., які розглядали ті чи інші аспекти формування і розвитку кадрового потенціалу наукової сфери України.

Окреслені вище проблеми формування кадрового потенціалу наукової сфери країни є такими актуальними, що їх неодноразово обговорювали на управлінському рівні й було частково відображено у таких урядових документах, як: Розпорядження Президента України "Про робочу групу з підготовки пропозицій щодо утворення та формування Президентського кадрового резерву "Нова еліта нації" від 10 липня 2010 р. № 1017, Щорічне Послання Президента України до Верховної Ради України "Модернізація України – наш стратегічний вибір" (2011 р.), Указ Президента України "Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки" від 1 лютого 2012 р. № 45 та ін.

На жаль, для вирішення відзначених вище проблем необхідно дуже багато зробити. При цьому, колишні проблеми не вирішуються, а нові постійно виникають. Це потребує їх всебічного вивчення і структурування з метою розробки цілеспрямованих заходів для подолання.

Метою роботи є узагальнення існуючих і виявлення нових проблем формування кадрового потенціалу наукової сфери України та окреслення концептуальних напрямів їх подолання.

Виклад основного матеріалу. Чи не найголовнішою проблемою формування кадрового потенціалу наукової сфери України є рівень розвитку системи вищої освіти, в ланках якої відбувається первинна підготовка наукових кадрів найвищої кваліфікації. Із здобуттям незалежності в Україні розгорнулися як позитивні, так і негативні процеси у розвитку вищої освіти: зросла кількість навчальних закладів, розширилася географія ВНЗ, виникли заклади нових типів і форм власності. Розвитку таких процесів сприяв зростаючий попит населення на послуги освіти, що підживлювався структурними перетвореннями в економіці та новими вимогами часу до освітньо-кваліфікаційного та фахового рівня працівників.

Починаючи з 1991 р., кількість закладів в Україні збільшилась у 2,3 раза (рис.), а кількість студентів до 2008 р. зросла у 2,7 раза та почала поступово зменшуватися, що зумовлено демографічними процесами.

Істотний негативний вплив на розвиток та діяльність ВНЗ зробила перманентна економічна криза, яка проявилася у постійному зменшенні обсягів централізованого фінансування, припиненні фінансування вищої освіти з боку підприємств та організацій, фактичному руйнуванні сектора науково-дослідних установ [9]. У регіональному розрізі спостерігалось значне збільшення кількості ВНЗ, що з одного боку створило ширші можливості доступу населення до освітніх послуг, але з іншого – така широка мережа навчальних закладів не завжди забезпечує належну якість наданих послуг.

¹ Інститут регіональних досліджень НАН України;

² Тернопільський інститут соціальних та інформаційних технологій

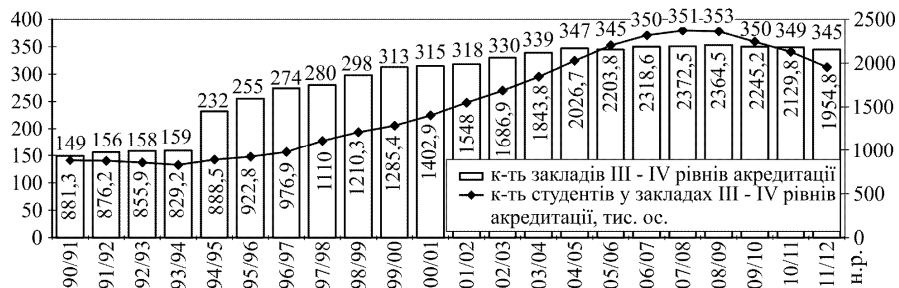


Рис. Динаміка кількості ВНЗ та студентів у них з 1990 по 2012 рр. (складено автором за даними статистичних щорічників)

Новостворені навчальні заклади не мають у своєму складі достатньої кількості кваліфікованого науково-педагогічного персоналу, потужної матеріальної бази для здійснення наукових досліджень, навчально-освітні програми не забезпечують надання достатнього освітньо-кваліфікаційного рівня, як наслідок – трапляються випадки визнання дипломів недійсними ще до закінчення навчання в обраному ВНЗ.

За дослідженнями Т. Фіннікова, процес трансформації системи вищої освіти України можна охарактеризувати певними особливостями, серед яких варто відзначити: запровадження ступеневої системи вищої освіти; початок процесу формальної деідеологізації вищої освіти; зосередження необмеженої влади в руках управлінського менеджменту університетів, що сприяло посиленню бюрократизованості та корумпованості у ВНЗ; вироблення нового погляду на гуманізацію вищої школи; отримання більшої свободи у визначенні програм, введенні нових авторських методик та альтернативних підручників; демілітаризація навчального процесу у цивільних ВНЗ, скорочення мережі військових ВНЗ [7]. Разом із структурними змінами в економіці відбулася зміна структури підготовки фахівців у бік збільшення випуску економістів, юристів, менеджерів та інших фахівців соціального спрямування, зокрема за рахунок приватних інвестицій.

Разом з утворенням ВНЗ нових типів і форм власності відбувся процес диверсифікації джерел фінансування вищої освіти у сторону збільшення отримання освіти за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб. Найбільша частка у фінансуванні освіти припадає на кошти фізичних осіб (понад 60 %), що свідчить про стабільно високий попит на вищу освіту, який підкріплений платоспроможністю населення, а та – законодавчо затвердженим правом державними ВНЗ надавати платні послуги.

Аналогічна ситуація спостерігається у регіональному розрізі, практично у всіх областях частка фінансування навчання фізичними особами становить понад 55 %. Найбільша частка (понад 72 %) – в Івано-Франківській обл., найменша (49,5 %) – у Київській. Показник чисельності студентів у розрахунку на 10 тис. населення у 2011 р. також істотно відрізняється за регіонами. У чотирьох областях (Харківській, Одеській, Львівській, Запорізькій) та м. Києві зазначений показник вищий за середній по Україні.

Актуальною невирішеною проблемою є незатребуваність випускників ВНЗ на регіональних ринках праці. Чисельність випускників, які отримали скерування на роботу у 2011/2012 н. р., становила тільки 27,2 %. Найменше значення показника зафіксовано у Тернопільській обл. – тільки 15,6 %, а найбільше (43,4 %) – у м. Севастополі. Це свідчить про те, що функціонування освітніх та економічних центрів у державі не збігається, а ВНЗ випускають студентів, не затребуваних на ринку праці, тоді як на певні технічні та робітничі спеціальності припадає істотний дефіцит робочої сили.

Ще одним важливим показником, який визначає якість освітнього процесу ВНЗ, є структура викладацького складу закладу, його освітньо-кваліфікаційний рівень. За даними Міністерства освіти, у 2011 р. серед 126 керівників ВНЗ 112 були доктори наук (88,9 %) та 14 кандидатів наук (11,1 %). У структурі науково-педагогічних працівників 48,2 % були кандидати наук, 9,7 % – доктори наук, а 42,1 % – працівники, які не мали наукового ступеня. У регіональному розрізі найменш забезпеченими кваліфікованими викладацькими кадрами є м. Севастополь (без наукового ступеня працюють понад 54,2 % працівників) та Кіровоградська обл. (50,5 % працівників). Серед педагогічних працівників ситуація є ще гіршою: без наукового ступеня працює понад 90 % працівників у всіх регіонах України.

Ще одним важливим показником, що характеризує рівень забезпеченості кваліфікованими викладацькими кадрами та якість освітніх послуг, є кількість студентів, що припадає на одного викладача. За цим співвідношенням можна виділити регіони-лідери – це АРК, Закарпатська обл. та м. Сімферополь, де співвідношення становить менше 6 осіб, та регіон-аутсайдер – Миколаївська обл. (10 осіб серед студентів денної форми навчання). Схожий розподіл простежується якщо брати до уваги всіх студентів, найвищі значення показника забезпеченості викладацькими кадрами є у Закарпатській обл. та м. Севастополь (менше 10 осіб), а найнижчі – у Запорізькій, Київській, Миколаївській (більше 15 осіб) областях. В умовах постійного збільшення кількості студентів спостерігаються невисокі питомі показники викладачів – докторів наук та доцентів – у розрахунку на 100 студентів денної форми навчання. Найвищі показники у забезпеченні докторами наук – у Закарпатській обл. (1,8), АРК (1,7), Харківській обл. (1,4) та м. Київ (1,4), найнижчі показники – у Кіровоградській (0,5), Миколаївській (0,6), Рівненській (0,5) та Хмельницькій (0,5) областях. Найкраща забезпеченість кандидатами наук – у Харківській (7,6), Вінницькій (7,1) областях та АРК (7,1), найнижча – у Миколаївській (3,6), Рівненській (4,2) та Київській (4,3) областях.

Створення великої кількості ВНЗ та їх структурних підрозділів по регіонах розглядається сьогодні як один з недоліків вищої освіти, оскільки навчальні заклади переважно невеликі за розмірами, не мають сформованої науково-дослідної бази та викладацького складу, а відповідно – не надають послуги належного рівня. У більшості з них відсутні належні умови для підготовки висококласних спеціалістів-дослідників, здатних висувати креативні ідеї та продукувати нове знання.

Нині постало нове питання оптимізації мережі закладів вищої освіти України шляхом об'єднання навчальних закладів і створення навчально-наукових комплексів із наскрізними програмами, починаючи від дитячого садочка та закінчуючи ВНЗ. Найпоширенішими пропозиціями є об'єднання навчальних закладів, створення університетських центрів, які об'єднали б у своєму підпорядкуванні кілька менших навчальних закладів. За світовим рейтингом освітніх систем, складеним мережею дослідницьких університетів "Universitas 21", вища освіта України отримала 25 місце, випередивши такі держави, як: Чехія, Польща, Словенія, Італія та Росія [6], водночас жоден із ВНЗ України не увійшов у світові рейтинги навчальних закладів, жоден із них не може конкурувати у світовому глобальному освітньому просторі. Альтернативою може бути створення потужних регіональних університетів із розвинутою наукою, сучасними науково-педагогічними школами і відповідною навчально-матеріальною базою. Прикладом є об'єднання чотирьох вищих навчальних закладів і двох науково-дослідних інститутів в один Криворізький національний університет у 2011 р. у м. Кривий Ріг [3]. Окрім цього, важливим завданням постало утворення дослідницьких університетів. У 2011 р. розпочалося створення у провідних університетах країни (Київському національному університеті ім. Т. Шевченка, Харківському національному університеті ім. В.Н. Каразіна, Львівському національному університеті ім. І. Франка, Національному технічному університеті України "Київський політехнічний інститут", Одеському національному університеті ім. І.І. Мечникова, Національному авіаційному університеті тощо) науково-навчальних центрів, які повинні поєднувати потенціал сформованих наукових шкіл, новітні форми навчання.

Ще однією надзвичайно важливою проблемою формування кадрового потенціалу наукової сфери України є стан безпосередньої підготовки наукових кадрів найвищої кваліфікації в аспірантурі та докторантурі.

Система підготовки висококваліфікованих кадрів в умовах навчання в аспірантурі та докторантурі є в Україні доволі розвинутою. Згідно з даними Державної служби статистики України, в країні впродовж 2013 р. підготовку аспірантів здійснювали 269 науково-дослідних інститутів та 249 вищих навчальних закладів, а разом – 518 установ, що менше, порівняно з попереднім роком, на 3 одиниці (0,6 %). При цьому кількість докторантур збільшилась на 5 одиниць або на 1,8 %. Докторантів готували 276 закладів (172 вищих навчальних заклади та 104 науково-дослідних інститути). Чисельність аспірантів у 2013 р. зменшилась, порівняно з 2012 р., на 6,4 % і становила 31482 особи, докторантів – збільшилась на 0,9 % і становила 1831 особу. Переважна більшість майбутніх наукових кадрів навчалася за рахунок державного бюджету. У 2012-2013 рр. за державні кошти навчалися 85 % аспірантів та 93 % докторантів. У 2013 р. 4,6 тис. аспірантів та 137 докторантів оплачували навчання самостійно або за рахунок інших джерел. У 2013 р. випущено 8320 аспірантів та 578 докторантів, причому із загальної кількості випущених тільки кожен четвертий аспірант та кожний третій докторант захистили дисертацію [4]. Україна постійно втрачає висококваліфіковані кадри у сфері науки через низьку оплату праці. Такі втрати є прямими (за рахунок еміграції) та непрямими (відмова від подальших занять науковими дослідженнями).

У колективній публікації "Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку" цілком справедливо відзначається, що показники, які характеризують поповнення фахівців вищої кваліфікації, – кількість захистів дисертацій, розподіл нових докторів і кандидатів наук за віком та галузями наук – є одними з найпоказовіших щодо відображення тенденцій розвитку кадрового корпусу вітчизняної науки, оскільки в дисертаціях незрівнянно більшою мірою зосереджується наявний елемент наукової новизни, аніж в інших видах наукових публікацій, до того ж дослідник захищає дисертацію тільки раз у житті. Тому диференційована за галузями наук статистика дисертацій дає змогу виявити тенденції розвитку відповідних наукових напрямів, а вікова структура поповнення фахівців вищої кваліфікації дає змогу виявити перспективи такого розвитку [2].

На жаль, переважна більшість ідей і пропозицій, обґрунтованих у дисертаціях, залишилась нереалізованою, тобто незатребуваною практикою через ті чи інші причини. Сьогодні треба розробити механізми переоцінки пропозицій, обґрунтованих у дисертаціях, та впровадження найбільш прогресивних із них у практику життєдіяльності суспільства. Отже, ще однією важливою проблемою, що потребує негайного вирішення, є забезпечення інтеграції освіти, науки і культури. Причому важливо взяти до уваги те, що реалізація такого завдання має слугувати базою конвергенції української освіти з європейською на всіх ієрархічних рівнях, зокрема на регіональному рівні.

Інтеграція вітчизняних освіти, науки й культури в рамках інтеграції України в ЄС може здійснюватися як через прямі контакти (взаємодії) в реальному просторі, так і шляхом активних віртуалізованих взаємодій, що в умовах інформаційного суспільства є цілком реальним. По суті для України міра інтеграції вітчизняного освітнього простору в європейський повинна детермінуватись здатністю конкурувати у віртуальному просторі. Поширення різних форм дистанційного навчання – важливий перший етап органічного, побудованого на конкурентних засадах входження щойно сформованих регіональних освітніх систем у світовий освітній простір (зокрема європейський).

Висновки і пропозиції. Проблеми, пов'язані з формування кадрового потенціалу наукової сфери України, є досить актуальними. Однак навіть аналіз тих проблем, які охарактеризовані вище, дає змогу окреслити концептуальні напрями їх подолання:

1. Важливо модернізувати державну кадрову політику в Україні шляхом уточнення прогностико-планової документації, пов'язаної з цією проблематикою, у якій має бути виокремлено напрям – стратегічний розвиток кадрового потенціалу наукової сфери України.

2. Доцільно вивчити думку бізнесменів, управлінців, фахівців різних сфер економіки країни стосовно їх бачення взаємозв'язків бізнесу – науки в найближчій перспективі.

3. Необхідно здійснити масштабне соціологічне опитування самих працівників науки з метою вивчення проблем цієї сфери "зсередини".

4. Потрібно обговорити проблеми формування кадрового потенціалу наукової сфери України на семінарах, конференціях, у засобах масової інформації, в наукових виданнях.

Література

1. Безшура А.Ю. Оцінка кадрового потенціалу науково-технічної сфери України / А.Ю. Безшура, М.В. Страмцов. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.ecopomy.nauka.com.ua/?op=1&z=1654>.
2. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку : наук. доп. / авт. кол.: Ю.В. Ковбасюк, К.О. Ващенко, Ю.П. Сурмін та ін.; за заг. ред. д-ра наук з держ. управл., проф. Ю.В. Ковбасюка, д-ра політ. наук, проф. К.О. Ващенко, д-ра соц. наук, проф. Ю.П. Сурміна (кер. проекту). – К. : Вид-во НАДУ, 2012. – 72 с.
3. Кремень В. Чому і що потрібно змінювати в українській освіті? / В. Кремень // Урядовий кур'єр 1.11.2012 р., № 200 (4844) спецвип.. [Електронний ресурс]. – Доступний з http://ukurier.gov.ua/media/documents/2012/10/31/200_4844_s.pdf.
4. Робота аспірантури та докторантури у 2013 році: Експрес-вип. від 04.03.2014 р., № 74/0/05.4 вн-14. – К. : Державна служба статистики України, 2014. – 2 с.
5. Свірень М.М. Кадровий потенціал української науки: втрати і шляхи подолання спаду / М.М. Свірень. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://tme.umo.edu.ua/docs/1/08smmsps.pdf>
6. Українська система вищої освіти отримала 25-ту позицію у світовому рейтингу. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://osvita.ua/vnz/news/29487/print>.
7. Фінніков Т. Загальний огляд системи вищої освіти України / Т. Фінніков. [Електронний ресурс]. – Доступний з http://www.irf.ua/files/ukr/programs_edu_ep_333_ua_hegfv.doc.
8. Хожило І.І. Розвиток кадрового потенціалу в державному секторі економіки та соціогуманітарній сфері як основа підвищення стандартів життя громадян України / І.І. Хожило, О.В. Антонова. [Електронний ресурс]. – Доступний з http://vamscudu_2010_1_15.pdf
9. Шевчук А.В. Трансформація вищої освіти в Україні: ретроспективний аспект / А.В. Шевчук // Економічний часопис-XXI : наук. журнал. – 2012. – С. 11-12(1)
10. Ясько Р.О. Актуальні проблеми державної політики щодо розвитку кадрового потенціалу в гуманітарній сфері. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.academy.gov.ua/ej/ej18/PDF/19.pdf>.

Шевчук А.В., Шевчук Л.Т. Проблемы формирования кадрового потенциала научной сферы Украины

Обобщены проблемы формирования кадрового потенциала научной сферы Украины и определены концептуальные направления их преодоления. Определено, что важно модернизировать государственную кадровую политику путем уточнения прогнозно-плановой документации с выделением стратегического развития кадрового потенциала научной сферы. На основе анализа тенденций развития образования в Украине в последние годы доказано, что встал новый вопрос оптимизации сети высших учебных заведений путем их укрупнения и создание учебно-научных комплексов со сквозными программами, начиная от детского сада и заканчивая вузами. Намечены пути интеграции образования, науки и культуры с целью решения проблем формирования кадрового потенциала научной сферы Украины.

Ключевые слова: кадровый потенциал, научная сфера, вузы.

Shevchuk A.V., Shevchuk L.T. Problems of Formation of Human Resources in Science Sphere of Ukraine

The problems of formation of human resources in science sphere of Ukraine and some conceptual directions to overcome them were summarized. The importance of modernization of the state personnel policy by clarifying forecast-planning documents, highlighting the strategic development of human resource capacity of the scientific sphere was determined. A new question for optimizing the network of higher education institutions by their enlargement and the creation of an educational complex with through programs ranging from kindergarten to universities is defined based on analysis of trends in the development of education in Ukraine in recent years. The ways of integration of education, science and culture in order to solve problems formation of human resources in science sphere of Ukraine are proposed.

Key words: human resources, scientific sphere, universities, state policy.

УДК 330.322.1:658.589

Доц. Т.І. Данько, канд. екон. наук;
магістрант І.А. Яцишко – НУ "Львівська політехніка"

КРЕАТИВНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ТА ЇЇ ЗНАЧЕННЯ В ІННОВАЦІЙНОМУ РОЗВИТКУ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Висвітлено теоретичні основи креативності в системі інноваційного розвитку торговельного підприємства як однієї з головних умов підвищення його конкурентоспроможності. Розглянуто наявні підходи до вивчення креативності персоналу та елементи, що сприяють розвитку креативності персоналу торговельного підприємства. Сформульовано необхідні заходи для стимулювання розвитку креативності та творчих здібностей працівників, виділено фактори, які сприяють формуванню креативної діяльності персоналу, та важливі умови успіху інноваційної діяльності торговельного підприємства.

Ключові слова: креативність, персонал, торговельне підприємство, менеджер, мотивація, інноваційна діяльність.

Постановка проблеми. Креативність є невід'ємною складовою ефективного управління будь-яким підприємством і обов'язковою умовою його сталого розвитку. Без неї не можливі новоутворення у діяльності підприємства, у створенні нового продукту. Торговельні підприємства зможуть конкурувати між собою тільки тоді, коли матимуть високий креативний потенціал і зможуть управляти ним так, щоб регулярно пропонувати на ринок торгівлі інновації. Узагальнюючи теоретичні підходи до визначення сутності поняття "креативність", в економічному контексті її варто розглядати як здатність працівника до творчого самоствердження та самовдосконалення на основі універсальних принципів організаційної поведінки й особистісних можливостей генерувати новаторські ідеї, приймати креативні управлінські рішення, створювати інноваційні продукти.

Аналіз досліджень і публікацій. Упродовж тривалого періоду розвитку суспільства проблема креативності стоїть у центрі уваги багатьох зарубіжних і вітчизняних вчених, зокрема: І. Алексєєва, А. Маслоу, О. Андросова, В. Базилевич, В. Верба, О. Волкова, Т. Гончаренко, Дж. Гілфорд, О. Кузьмін, В. Пономаренко, Ю. Стадницького, К. Торшиної, П. Торренса, Ф. Баррон, Дж. Келлі, Д. Богоявленської, М. Довгань, М. Костюченко, Т. Левадної, І. Маркіна, Р. Муні, Г. Решетнікова, М. Рорбах, Р. Стернберг, Е. Торренс, Т. Тюріна, Д. Харінгтон, М. Швед, І. Швець, А. Шегда, К. Янковського та ін.

Огляд наукової літератури [1-5] показав, що автори праць приділяють значну увагу опису сутності понять: "потенціал", "креативність", "творчий розвиток", дослідженню причин різного рівня креативних задатків у індивідів, факторам, які впливають на активізування креативності тощо, але в більшості наукових працях, які стосуються креативності, розглянуто проблеми творчості з позиції психології, а не економіки і менеджменту. На сьогодні не існує чіткого поняття "креативність", тому деякі науковці розглядають її як створення людиною нових, оригінальних ідей, які мають велике значення для розвитку торговельного підприємства. Інші вчені пов'язують креативність із діяльністю людини, спрямованою на самовираження та піднесення на вищій службовий щабель.

Мета роботи полягає в обґрунтуванні потреби активізувати креативну діяльність персоналу як обов'язкову умову інноваційного розвитку торговельних підприємств.