

2. Криклій О.А. Фінансовий механізм управління філіями банку : дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.04.01 – фінанси, грошовий обіг і кредит / О.А. Криклій / Українська академія банківської справи. – Суми. – 2004. – 20 с.

3. Макаренко М.І. Система трансфертного ціноутворення в комерційних банках : монографія / М.І. Макаренко, Т.Г. Савченко. – Суми : Вид-во ДВНЗ "УАБС НБУ", 2008. – 236 с.

4. Терещенко О.О. Трансфертне (внутрішнє) ціноутворення як інструмент контролінгу / О.О. Терещенко, Н.В. Волошанюк // Фінанси України : журнал. – 2007. – № 5. – С. 136-139.

5. Жирко М.С. Роль філіальної мережі в сучасних умовах функціонування комерційних банків / М.С. Жирко // Формування ринкових відносин в Україні (укр.). – 2004. – № 12. – С. 30-33.

6. Методичні рекомендації щодо організації процесу формування управлінської звітності в банках України (схвалені Постановою Правління Національного банку України від 06.09.2007 р., № 324). – 231 с.

Химяк Н.Я. Использование методов трансфертного ценообразования в системе развития банковских учреждений

Проанализирована возможность использования метода трансфертного ценообразования в стратегическом управленческом учете банковского учреждения как средства формирования эффективной продуктовой политики, направленной на максимизацию чистого процентного дохода.

Ключевые слова: банк, трансфертное ценообразование, центр прибыли, стимулирующая маржа.

Khimiak N.Ya. Application of transfer pricing in the system of development of banking institutions

The article analyzes the use of transfer pricing method in strategic management accounting of banking institutions as a tool of forming an effective product policy aimed at maximizing net interest income.

Keywords: bank, transfer pricing, profit center, stimulating margin.

6. ОСВІТЯНСЬКІ ПРОБЛЕМИ ВИЩОЇ ШКОЛИ

УДК 379.851:378.14

Доц. І.В. Костюк, канд. техн. наук;

доц. А.А. Терехух, канд. екон. наук; доц. Н.В. Чоренька, канд. геогр. наук;

доц. В.Т. Жмур-Клименко, канд. техн. наук –

ІЕПТ ім. Вячеслава Чорновола НУ "Львівська політехніка"

ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ РОЛІ ФАХОВОЇ ОСВІТИ В РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ

Досліджено підходи до організації підготовки фахівців із туризму, наголошено на ролі фахової освіти та її змісту у формуванні знань і вмінь майбутнього фахівця.

Ключові слова: фахова освіта, фахівці з туризму, професійна підготовка, підходи до підготовки фахівців туристичної галузі, процес підготовки фахівців.

Постановка досліджуваної проблеми. Освіті належить основна роль у суспільстві, адже вона зумовлює його існування та розвиток. Будь-які господарські чи політичні зміни в житті країни потребують творення нових чи удосконалення існуючих освітніх систем, які функціонують у постійно змінній дійсності. Ці загальні положення актуальні й у системі туристичної освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Особливості професійної підготовки майбутніх фахівців для сфери туризму охарактеризовано в працях Є.О. Алілуйко, І.В. Зоріна, В.О. Квартальнова, В.К. Федорченка, Л.В. Кнодель. Дослідження підходів до професійної підготовки майбутніх фахівців туристичної галузі потребує врахування особливостей становлення і розвитку вітчизняної системи професійної підготовки фахівців для сфери туризму на різних історичних етапах, аналізу вітчизняного і зарубіжного досвіду й визначення перспективних напрямів модернізації професійної підготовки майбутніх фахівців для галузі.

Метою дослідження є формування моделі підготовки фахівців у галузі туризму у вищих навчальних закладах України на основі чітко окреслених підходів.

Основні результати дослідження. Зміни, що відбуваються за останнє десятиріччя на ринку туристичних послуг, імперативи зростаючого інформаційного суспільства, стрімкий розвиток наукових знань, інформаційних та комунікаційних технологій висувають якісно нові завдання щодо підготовки фахівців туристичної галузі. Туристична освіта в Україні набуває значного поширення завдяки визначенню пріоритетів розвитку держави та забезпеченню фундаментальної, наукової, загальнокультурної і професійно-практичної підготовки особистості.

У цих умовах незмірно зростає роль освіти й особливо вищої. Вища освіта і наука стають глобальними факторами суспільного розвитку, належать до числа найважливіших національних та загальносвітових пріоритетів, виступають головними компонентами культурного, соціального та економічно стійкого розвитку суспільства.

Науково-методичне та кадрове забезпечення у сфері туризму та діяльності курортів здійснюється через вищі навчальні заклади, науково-дослідні інститути Міністерства охорони здоров'я України та Науковий центр розвитку туризму Міністерства культури і туризму України. Професійна підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації кадрів у галузі туризму здійснюються державними, комунальними та приватними навчальними закладами, які є юридичними особами та мають ліцензії на освітню діяльність. Напрями та спеціальності програм професійної освіти, а також види документів про професійну освіту в галузі туризму визначаються законодавством України про освіту. Провідні освітні установи повинні докласти максимум зусиль для збільшення свого внеску в налагодження системи навчання у сфері туризму.

Освіта та підготовка кадрів для сфери туризму посядуть важливіше місце хоча б тому, що туризм є і стає дедалі більш високотехнологічним, дуже контактною сферою, у якій кадри повинні бути добре освіченими, комунікабельними, професійно підготовленими, повинні володіти декількома мовами й добре уявляти собі природу туризму [4]. Для вишівської системи освіти завдання досягнення якості набуває особливої значущості.

Внаслідок інтенсивного розвитку туризму виникла потреба в підготовці кваліфікованих кадрів для цієї галузі, основними вимогами до яких є комплексне розуміння функціонування складових туристичної індустрії. Система підготовки кадрів повинна забезпечувати потреби сфери туризму та діяльності курортів у спеціалістах усіх ланок, які здійснюють обслуговування туристів. Багатопрофільний характер туристичної галузі ускладнює для освітан процес однозначного визначення як потреб галузі, так і всеохоплюючого спектра загальних і професійних предметів, необхідних для підготовки кваліфікованих фахівців. Ця невідповідність та складність ідентифікації головних потреб зумовлює застосування різних підходів.

За умов інтенсифікації усіх сфер життя та удосконалення освітнього рівня впродовж усієї професійної діяльності актуальності набуває проблемно-діяльнісний тип освіти, який забезпечує комплексне вивчення системи туризму у взаємозв'язку з політичною, економічною, правовою та соціальною системами. Визнавши вирішальну роль туристичної галузі та підпорядкованості їй освіти, відстежуємо традиційний процес підготовки вузькоспеціалізованих професіоналів, здатних забезпечити реалізацію технічних, технологічних, управлінських та організаційних функцій. За таких умов вищі навчальні заклади підпорядковані безпосередньо бізнесові та спрямовують свою діяльність на виконання одного завдання – зростання продуктивності праці та фінансового збагачення підприємницьких структур. Однак за таких обставин нівелюється головне призначення освіти – розвиток творчої особистості, здатної критично мислити, аналізувати проблему та виробляти стратегію діяльності, враховуючи об'єктивні процеси поступу суспільства.

Оскільки туризм – явище міжнародного масштабу, саме фахівці зі сфери туризму повинні формувати імідж держави на міжнародному рівні, сприяти зміцненню її авторитету, пропагувати туристичний потенціал регіонів України.

Туристичній освіті в Україні, враховуючи багаторічний досвід із цього питання країн Європи, повинні бути притаманні технічний, управлінський та концептуальний підходи до підготовки фахівців туристичної галузі. Технічний підхід передбачає розвиток специфічних виробничих навичок певного сегмента туристичної галузі, переважно на низьких кваліфікаційних рівнях. За управлінського підходу зусилля спрямовані на підготовку фахівців адміністративного апарату туристичної індустрії. Концептуальний підхід забезпечує цілкове пізнання сутності туризму, функціонування всього механізму туристичної індустрії, його економічного та соціального значення, організаційних аспектів, маркетингових технологій, планування та контролю. Управлінський і концептуальний підходи зумовили появу багатодисциплінарного та міждисциплінарного, перший з яких передбачає дослідження широкого спектра напрямів, обумовлених базовими дисциплінами, здебільшого пов'язаними з економікою та географією туризму. За міждисциплінарного підходу сам туризм виступає предметом дослідження. Швидкі темпи зростання галузевих підприємств та потреба в адміністративних кадрах зумовлюють зміни в підходах на користь управлінського, а поширення теорії менеджменту закріплюють їх. Він і тепер залишається домінуючим в освітній галузі з туризму. Хоч збереження базового професійного підходу спостерігаємо на рівні підготовки молодших спеціалістів [4].

На сьогодні напрям "Туризм" належить до галузі знань "Сфера обслуговування" з узагальненим об'єктом діяльності – операційні системи і процеси у сфері туризму.

Табл. Види і найменування економічної діяльності, за якими фахівець з напрямку "Туризм" галузі знань "Сфера обслуговування" підготовлений до роботи

Секція	Шифр виду економічної діяльності	Зміст роботи
Н	55.1	Діяльність готелів
	55.2	Надання інших місць для тимчасового проживання
	55.3	Діяльність ресторанів
	55.4	Діяльність барів
I	63.3	Послуги з організації подорожувань
О	92	Діяльність у сфері відпочинку і розваг, культури і спорту
	92.72	Інша діяльність у сфері відпочинку і розваг

Фахівець підготовлений до роботи за переліченими в табл. видами економічної діяльності за Національним класифікатором України ДК 009:2005 "Класифікація видів економічної діяльності", затвердженим наказом Держспоживстандарту України від 26.12.2005 р., № 375 [2]. Фахівець підготовлений до роботи за одним чи кількома з видів і найменувань туристичної діяльності за Державним класифікатором професій ДК 003:2010, затвердженим наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 р., № 327 (кодифікація та конкретні галузі діяльності зазначено у варіативних компонентах) [1]. Сутність підходу до підготовки фахівців із туризму в рамках спеціалізації полягає в такому:

- а) у варіативній частині освітньо-кваліфікаційної характеристики фахівця формуються відповідні типові функції та знання і вміння, які йому необхідні у майбутньому для їх виконання;
- б) у варіативній частині освітньо-професійної програми визначається перелік та розкривається зміст дисциплін спеціалізації, які дають змогу в процесі навчання сформувати визначені освітньо-кваліфікаційною характеристикою знання і вміння;
- в) у навчальному плані підготовки фахівця за напрямом "Туризм" формуються навчальні предмети з нормативної і варіативної частин освітньо-професійної програми. Це інтегрує навчальний процес у єдине ціле та забезпечує єдність організації і змісту теоретичного навчання і практики;
- г) у практичній діяльності випускник вищого навчального закладу може застосовувати отримані знання і вміння, виконуючи обов'язки, які передбачені посадою та є безпосереднім предметом діяльності.

Вишівська підготовка: а) базова фахова підготовка, під час якої надаються знання з базових фундаментальних дисциплін та поглиблюються знання із загальноосвітньої та гуманітарної підготовки; б) спеціальна фахова підготовка залежить від напрямку спеціалізації, яку обрав той чи інший навчальний заклад. Ступенева освіта у вищих навчальних закладах має за мету задовольняти попит на спеціалістів різних категорій: бакалавр – виконавсько-управлінська ланка; спеціаліст – виконавсько-управлінська та управлінська ланки; магістр – управлінська ланка. Таким чином, підготовка спеціаліста у сфері туризму повинна мати послідовний, наскрізний характер [5].

В умовах перманентної науково-технологічної революції життєвий цикл сучасних технологій стає меншим, ніж термін професійної діяльності фахівця. За цих умов домінуючим стає компетентнісний підхід щодо формування здатності фахівця на основі відповідної фундаментальної освіти перебувати в системі власної професійної діяльності з урахуванням соціально значущих цілей та нормативних обмежень – тобто формування особистісних характеристик майбутнього фахівця. Якщо визначити за головну мету діяльності системи вищої освіти підготовку такого фахівця, то процес навчання доцільно організовувати таким чином, щоб забезпечувався всебічний розвиток особистості майбутнього фахівця. Засобом формування особистості при цьому стають освітні технології, продуктом діяльності – особистість випускника вищого навчального закладу, який має бути компетентним не лише у професійній галузі, але й мати активну життєву позицію, високий рівень громадянської свідомості, бути компетентним під час вирішення будь-яких завдань, які ставить перед ним життя.

Загалом перший американський вчений з туризму Р. Макінтош [3, с. 256], аналізуючи вищу туристичну освіту своєї країни, зазначає такі теоретико-методологічні підходи, як: інституційний, який ґрунтується на дослідженні організаційних форм туристичних підприємств та закладів усіх інших сегментів індустрії гостинності, принципів їхнього функціонування та економічної рентабельності; виробничий, за яким проводиться різностороннє вивчення усього технологічного процесу виробництва туристичного продукту та формування маркетингової стратегії; управлінський, зорієнтований на засвоєння концептуальних понять управлінської діяльності, а саме: організації,

планування, мотивації та контролю; економічний, який базується на дослідженні туризму як важливої складової внутрішньої та світової економіки, вивченні ринку туристичних продуктів, попиту на них та пропозиції, прогнозуванні економічно-туристичного розвитку країни; соціологічний, який спрямований на пізнання впливу туризму на суспільство та природне середовище, розуміння процесів взаємодії туристів та соціальних груп туристичних регіонів; географічний з акцентом на дослідження просторових аспектів туризму, а саме: туристично-рекреаційних ресурсів і ландшафтних особливостей територій, геомаркетингових та етногеокультурних проблем; міждисциплінарний, який впливає з великої чисельності інституцій, що мають пряме чи опосередковане відношення до туристичної діяльності.

Підходи до проблеми професійної підготовки майбутніх фахівців туристичної галузі зумовлені як зовнішніми, так і внутрішніми чинниками. До зовнішніх потрібно зарахувати досвід організації підготовки кадрів для туризму в передових країнах, а внутрішні чинники обумовлюються економічним, соціальним та культурним розвитком українського суспільства, швидкістю розвитку туристичної індустрії.

Висновки. Вивчення проблеми змісту, форм підготовки та вимог до майбутніх фахівців туристичної галузі дає підстави стверджувати, що зміст туристичної освіти не є сталою константою, а постійно оновлюється. У сучасних умовах актуалізується системний підхід до формування змісту туристичної освіти, який орієнтується на потреби різних груп суспільства. Зміст підготовки – це єдність теорії і практики, що спрямована на формування професійних знань та вмінь, які забезпечуються загальноосвітнім, економічним, маркетингово-управлінським та фаховим компонентами, а також на розвиток соціально-психологічних і духовно-творчих задатків особистості фахівця, що визначають його здатність працювати як в умовах глобалізації та сталого розвитку, так і невизначеності, спричиненої кризовими явищами, домагаючись при цьому результатів, адекватних вимогам суспільного та науково-технічного прогресу.

Література

1. Державний класифікатор професій ДК 003:2010, затверджений наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 р., № 327. [Електронний ресурс]. – Доступний з http://www.upk.org.ua/load/upravlenie_personalom_kadrovaja_politika/klasifikator_profesij_dk_003_2010_skachat_nakaz_vid_28_lipnja_2010_roku_n_327_pro_vnesennja_zmini_ta_skasuvannja_normativnikh_dokumentiv/8-1-0-232.
2. Національний класифікатор України ДК 009:2005 "Класифікація видів економічної діяльності", затверджений наказом Держспоживстандарту України від 26.12.2005 р., № 375.
3. McIntosh R.W. Tourism: principles, practices, philosophies / Robert W. McIntosh, Charles R. Goeldner, J.R. Brent Ritchie. – New York : John Wiley & Sons. – 1995. – 560 p.
4. Федорченко В.К. Педагогіка туризму / В.К. Федорченко, Н.А. Фоменко, М.І. Скрипник, Г.С. Цехмістрова. – К. : Вид. дім "Слово", 2004. – 296 с.
5. Функціонування ринку туристичних послуг. [Електронний ресурс]. – Доступний з http://www.referaty.pp.ua/abstracts/ua/tourism/tourism_28278.php

Костюк І.В., Теребух А.А., Чоренька Н.В., Жмур-Клименко В.Т.
Підходи к определению роли специального образования в развитии сферы туризма

Исследованы подходы к организации подготовки специалистов по туризму, подчеркнута роль специального образования и его содержания в формировании знаний и умений будущего специалиста.

Ключевые слова: специальное образование, специалисты по туризму, профессиональная подготовка, подходы к подготовке специалистов туристической отрасли, процесс подготовки специалистов.

Kostyuk I.V., Terebukh A.A., Chornenka N.V., Jmur-Klimenko V.T.
Approaches to defining the role of vocational education in the development of tourism industry

Explored approaches to training in tourism, stressed the role of vocational education and its content in the formation of knowledge and skills of the future specialist.

Keywords: professional education, experts in tourism, training, approaches to the training of tourism industry, the process of training.

УДК 331.101

Ст. викл. Г.І. Лячук; студ. О.В. Мацук –
 ННІЕПДТ ім. В'ячеслава Чорновола НУ "Львівська політехніка"

**ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА: ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ
 ТА ОЦІНЮВАННЯ ВПЛИВУ НА РЕЗУЛЬТАТИ ДІЯЛЬНОСТІ
 КОЛЕКТИВУ**

Досліджено роль організаційної культури, процес її формування та вплив на ефективність діяльності колективу. Вміле управління розвитком організаційної культури дає змогу сформувати здорове ділове товариство, яке зможе відповідати вимогам соціуму. Організаційна культура – це особливий інструмент у руках менеджера керівника, який допоможе організації досягнути успіхів, стабільності.

Ключові слова: організаційна культура, система цінностей, принципи ділового етикету, колектив, ефективність.

Вступ. У сучасному діловому світі широкі знання у певній сфері діяльності не завжди достатні для досягнення успіху. Надзвичайно важливим є також вміння співпрацювати з іншими, демонструючи при цьому хороші манери та здатність створювати робочу обстановку, в якій кожен почуває себе комфортно, а отже, має змогу максимально сконцентруватися на справі. Без такого вміння можна просто втратити бізнес.

Ввічливі професійні манери є ключовим компонентом якості (яка і привертає увагу до товару/послуги та ін.). Практика свідчить, що організації під час прийому на роботу нових співробітників дедалі частіше звертають увагу на їхнє знання надзвичайно важливого елемента корпоративної культури – ділового етикету.

Діловий етикет життєво важливий і для створення гармонійного ділового середовища, і для представлення вашої компанії, вашого бізнесу в максимально вигідному світлі. Багато людей вважають свої професійні знання та вміння найбільш важливим фактором для отримання бажаної роботи та для досягнення успіхів у просуванні по кар'єрній драбині. Водночас не менша кількість людей вважає, що вміння співпрацювати, знаходити спільну мову з колегами та клієнтами є більш важливими тому, що це допомагає встановлювати необхідні зв'язки та контакти, відчиняти "зачинені" двері, полегшує робочий час у цілому. Якою б не була ваша думка, не варто забувати слова

Джона Рокфеллера: "Я заплачу за вміння знаходити спільну мову з людьми більше, ніж за будь-яке інше вміння". Очевидно, що вміння знаходити спільну мову з іншими людьми передбачає знання і використання норм і правил ділового етикету.

Отже, оновіть і доповніть свої знання з ділового етикету і цим самим дайте новий поштовх своїй кар'єрі. Ніколи не пізно вивчити норми та правила протоколу. Кожен із нас повинен співпрацювати з іншими для того, щоб досягти успіху. Така співпраця безумовно і обов'язково передбачає уміння встановлювати, підтримувати та розвивати ефективні ділові контакти та зв'язки, що, безперечно, можуть стати (і зазвичай стають) запорукою досягнення певною конкретною особою успіху та отримання нею визнання як успішної ділової людини, бізнесмена.

Постановка завдання. Організаційна культура може бути потужним механізмом у системі управління, важливим чинником формування кадрової політики організації, філософії діяльності.

Основні завдання цього дослідження такі:

- розглянути трактування визначень організаційної культури;
- розглянути функції організаційної культури;
- розглянути особливості процесу формування організаційної культури.

Методологія. Для написання цієї роботи було використано наукову і публіцистичну літературу та такі методи досліджень: аналітичний та спостереження.

Результати дослідження. Перед сучасними організаціями постає потреба нової ідеології управління, нового характеру зв'язків і взаємовідносин у внутрішньому і зовнішньому середовищах. Імідж підприємства чинить важливий вплив на загальну ефективність виробничо-господарської діяльності. Організаційна культура підприємства є обов'язковою умовою формування позитивного іміджу підприємства.

Вміле управління розвитком організаційної культури дає змогу сформувати здорове ділове товариство, яке зможе відповідати вимогам соціуму.

Існують різні трактування визначень організаційної культури:

- соціальне духовне поле компанії, яка формується під впливом матеріальних і нематеріальних, реальних і завуальованих, усвідомлених і неусвідомлених процесів і явищ, які визначають єдність філософії, ідеології, цінностей, підходів до вирішення проблем і поведінки персоналу та які дають змогу організації просуватися до успіху (Т.О. Соломанідіна, 2003 р.);
- визначені позиції, точки зору, манери поведінки, в яких втілені основні цінності, вираз яких відтворено в організаційній структурі та кадровій політиці (Б. Карлофф, 1998 р.);
- сукупність традицій, цінностей, установок, переконань та відносин, які створюють всеохоплюючу основу для того, що ми робимо і про що ми думаємо, виконуючи роботу в організації (А. Мак-Лин, Ж. Маршалл, 1993 р.).

Більш узагальнене визначення організаційної культури можна дати таким чином: організаційна культура – сукупність вироблених і визнаних суспільством чи окремим колективом цінностей, норм поведінки, моральних настанов, ритуалів, традицій, зумовлених нормами і принципами моралі, етики, естетики та права. Організаційна культура знаходить своє відображення у