

УДК [378. 016: 37. 011.3 – 051: 336] [658: 008]

DOI: [10.35619/pse.vi4.80](https://doi.org/10.35619/pse.vi4.80)

Святослав Король
здобувач PhD зі спеціальності
011 Освітні, педагогічні науки
Рівненського державного гуманітарного університету,
м. Рівне, Україна
ORCID:0009-0004-7960-3046
e-mail: korol.sviatoslav24@rshu.edu.ua

ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У МАЙБУТНІХ МАГІСТРІВ БАНКІВСЬКОЇ СПРАВИ ЯК ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

Анотація. У статті проаналізовано проблему формування корпоративної культури у майбутніх магістрів банківської справи у педагогічному контексті. Проблема формування корпоративної культури майбутніх магістрів банківської справи в освітньому середовищі університету розглянуто в умовах сучасних трансформаційних змін, які охоплюють цифровізацію економіки, оновлення фінансових технологій та глобалізацію фінансових ринків. Наголошено, що корпоративна культура є не лише інструментом внутрішнього регулювання в банківських установах, а й стратегічним ресурсом, що визначає конкурентоспроможність, етичну стійкість і репутацію організації. Проаналізовано наукові педагогічні праці, у яких висвітлено значення ціннісних орієнтацій, підприємницької ініціативи, соціальної відповідальності та правової культури у процесі професійної підготовки. Особливу увагу в дослідженні приділено ефективним методикам навчання, які демонструють високу результативність у підготовці конкурентоспроможних та соціально відповідальних фахівців банківської галузі. Зокрема розглянуто використання кейс-методу як засобу моделювання реальних професійних ситуацій, що стимулює розвиток аналітичних навичок, здатності приймати зважені рішення та нести за них відповідальність. Проаналізовано роль тренінгів з професійної етики, спрямованих на формування стійких моральних орієнтирів, а також програм розвитку м'яких навичок (soft skills), таких як комунікативна компетентність, навички командної взаємодії, саморефлексія й управління емоціями. Ці методики сприяють не лише розвитку критичного мислення, емоційного інтелекту та лідерського потенціалу майбутніх магістрів банківської справи, а й формують загальну готовність до роботи в умовах високої соціальної відповідальності. Наголошено на важливості створення безпечного, інклюзивного та підтримувального освітнього середовища, яке сприяє розвитку довіри, взаємоповаги та забезпечує передумови для формування здорової корпоративної культури як ключової складової успішного функціонування банківських установ.

Ключові слова: корпоративна культура, банківська справа, магістр банківської справи, формування корпоративної культури майбутніх магістрів банківської справи.

Постановка проблеми. Сучасні трансформаційні процеси в економіці, зокрема активізація цифровізації, динамічне оновлення фінансових технологій, інтеграція нових моделей управління та зміна характеру фінансових

послугістотно впливають на функціонування банківського сектору. У поєднанні з процесами глобалізації фінансових ринків, які супроводжуються підвищенням рівня конкуренції, ускладненням регуляторних вимог і зростанням взаємозалежності між національними економіками зумовлено необхідність перегляду традиційних підходів до підготовки фахівців банківської сфери. Водночас дедалі більше уваги приділяється формуванню у майбутніх банківських працівників здатності діяти в умовах соціальної відповідальності, етичної чутливості та професійної мобільності.

У цьому контексті корпоративна культура постає не лише як механізм внутрішнього регулювання й організаційного управління в межах банківської установи, але й як стратегічний ресурс, що визначає рівень її конкурентоспроможності, іміджу, соціального капіталу та здатності адаптуватися до змін зовнішнього середовища. Вона формує систему цінностей, норм і моделей поведінки, які забезпечують згуртованість колективу, підвищують рівень довіри клієнтів і партнерів, а також сприяють зміцненню етичної надійності й інституційної стійкості організації.

У зв'язку з цим проблема формування корпоративної культури майбутніх магістрів з банківської справи набуває особливої актуальності у сучасній педагогічній науці. Вона потребує глибокого теоретико-методологічного осмислення, розроблення ефективних педагогічних стратегій і дидактичних моделей, спрямованих на формування у здобувачів вищої освіти здатності до усвідомленого прийняття етичних рішень, професійної відповідальності та активної участі у формуванні здорового соціального клімату в організаціях банківського типу.

Аналіз наукових досліджень з проблеми. Питання формування корпоративної культури різносторонньо досліджено в наукових розвідках О. Вітовського, М. Опольської, І. Перезової, О. Ривак, А. Хомик та ін.

Психологічні аспекти формування корпоративної культури студентської молоді були предметом уваги багатьох науковців. Зокрема, вивчалися специфіка корпоративної культури закладів освіти (Л. Карамушка, К. Гнезділова, В. Кубко, В. Парсяк), а також розглядалася корпоративна культура як ефективний інструмент управління організацією (О. Андросова, І. Ігнат'єва). Окрему увагу було приділено аналізу впливу корпоративної культури на професійне становлення майбутніх фахівців (Н. Наконечна).

Водночас проблема формування корпоративної культури у майбутніх магістрів банківської справи ще не стала предметом окремої наукової розвідки.

Мета статті – проаналізувати проблему формування корпоративної культури у майбутніх магістрів банківської справи.

Виклад основного матеріалу дослідження. Корпоративна культура в сучасній науковій літературі трактується як багатовимірне соціокультурне явище, що охоплює систему цінностей, етичних норм, звичаїв, традицій, моделей

комунікативної поведінки та організаційних практик, які поділяються, підтримуються й відтворюються співробітниками певної установи. Вона виконує функцію регулятора міжособистісної взаємодії в межах колективу, визначаючи прийнятні форми професійної поведінки, способи розв'язання конфліктів, ставлення до праці, керівництва та клієнтів.

У контексті банківської сфери корпоративна культура набуває особливого значення з огляду на високий рівень соціальної відповідальності цієї галузі, її залежність від довіри клієнтів, стабільності внутрішніх процесів та дотримання стандартів професійної етики. Саме через систему внутрішніх цінностей і норм формується основа для забезпечення високої якості фінансового обслуговування, реалізації принципів відкритості, прозорості ділових дій, ефективного управління ризиками, а також розвитку корпоративної репутації.

Крім того, у банківських установах корпоративна культура слугує важливим засобом підтримання організаційної ідентичності, сприяє згуртованості колективу та посилює внутрішню мотивацію працівників до дотримання етичних і професійних стандартів. Вона також виконує роль інституційного чинника, що забезпечує довгострокову стійкість організації в умовах змінного фінансового середовища, високої конкуренції та зростання вимог до прозорості й доброчесності під час ведення банківської діяльності.

У педагогічній науці проблема формування корпоративної культури розглядається як ключовий чинник професійної підготовки майбутніх фахівців, зокрема в банківській сфері. Вітчизняні науковці акцентують увагу на необхідності інтеграції професійних, особистісних та етичних компонентів у зміст освітніх програм. Зокрема, К. Бровко підкреслює важливість формування ціннісних орієнтацій у здобувачів вищої освіти як основи для розвитку корпоративної культури в контексті модернізації вищої освіти України [3].

Натомість О. Мельниченко зосереджується на педагогіці підприємництва як необхідній складовій формування сучасного компетентнісного фахівця, що включає розвиток підприємницької ініціативи та соціальної відповідальності. Ці аспекти є невід'ємною частиною корпоративної культури, оскільки сприяють формуванню активної громадянської позиції та етичної поведінки майбутніх фахівців [8].

Формування корпоративної культури у майбутніх магістрів з банківської справи – важливий аспект їхньої професійної підготовки. Цей процес передбачає інтеграцію елементів корпоративної етики, соціальної відповідальності та правової культури у зміст освітніх програм. Зокрема, включення до навчальних дисциплін спеціальних модулів, спрямованих на засвоєння майбутніми фахівцями цінностей етичної взаємодії, принципів прозорості, підзвітності та дотримання правових норм у банківській діяльності, є ключовим напрямом сучасної освіти.

Аксіологічна складова освіти має стати базисом для розвитку внутрішньої культури здобувача, його професійної ідентичності та світоглядних орієнтирів. Це передбачає формування у здобувачів вищої освіти системи цінностей, що відповідають вимогам сучасного суспільства та професійної етики [8].

У контексті банківської освіти важливо також враховувати дослідження інших українських науковців, які підкреслюють значення правової культури та соціальної відповідальності під час професійної підготовки. Зокрема, О. Радкевич у монографії «Розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти: теорія і практика» розкриває теоретичні та методичні основи розвитку правової культури, що є актуальним і для підготовки фахівців банківської сфери [9].

Варто відзначити, що інтеграція елементів корпоративної етики, соціальної відповідальності та правової культури у зміст освітніх програм сприяє формуванню у майбутніх магістрів банківської справи комплексного бачення професійної діяльності, що відповідає сучасним вимогам банківської сфери та суспільства в цілому.

Активна участь здобувачів вищої освіти у практико-орієнтованому навчанні – ключовий чинник формування їхньої професійної компетентності, особливо в контексті банківської сфери, де етичні дилеми, конфліктні ситуації та потреба в ефективній комунікації є невід’ємними складовими щоденної діяльності.

Одним із ефективних методів, що сприяє формуванню корпоративної культури, розвитку критичного мислення, здатності до саморефлексії та прийняття рішень у морально неоднозначних ситуаціях, є кейс-метод, що передбачає аналіз реальних або змодельованих професійних ситуацій, що дозволяє майбутнім магістрам банківської справи застосовувати теоретичні знання на практиці. Згідно з дослідженням, кейс-метод сприяє формуванню аналітичних, практичних, творчих, комунікативних та соціальних навичок, а також навичок самоаналізу [4].

Крім того, впровадження тренінгів з професійної етики та ефективної комунікації є важливим елементом підготовки майбутніх фахівців. Такі тренінги дозволяють здобувачам вищої освіти розвивати навички вирішення етичних дилем, що є необхідними для роботи в банківській сфері, яка постійно стикається з питаннями довіри, конфіденційності та доброчесності. Поєднання кейс-методу з тренінгами з етики та комунікації створює ефективне освітнє середовище, яке сприяє всебічному розвитку майбутніх фахівців банківської сфери, забезпечуючи їх готовність до вирішення складних професійних ситуацій з урахуванням етичних норм та стандартів [6].

Розвиток лідерського потенціалу та м’яких навичок (soft skills) у здобувачів вищої освіти – один із ключових напрямів сучасної педагогічної діяльності, особливо в контексті підготовки фахівців банківської сфери. Цей

процес передбачає формування емоційного інтелекту, навичок командної взаємодії, здатності до конструктивного діалогу, ведення переговорів, вирішення конфліктів і виявлення ініціативи.

Формування таких якостей є ключовим чинником адаптації молодих фахівців до сучасного динамічного та глобалізованого професійного середовища. Розвиток лідерського потенціалу майбутніх магістрів банківської справи сприяє їхній здатності ефективно взаємодіяти в команді, приймати відповідальні рішення та ініціювати зміни в організаційному середовищі.

У дослідженнях українських науковців наголошується на важливості розвитку емоційного інтелекту як складової лідерського потенціалу. Зокрема, Г. Алексін стверджує, що емоційний інтелект є критично важливим чинником для досягнення успіху в діловій сфері, а також посилення продуктивності праці та покращення стану організаційної динаміки [2].

Крім того, у навчальному посібнику «Лідерство та комунікації в організації» підкреслюється значення розвитку лідерських якостей та навичок ефективної комунікації для здобувачів освітнього ступеня «магістр» у галузі управління та адміністрування. Автори зазначають, що формування лідерського потенціалу сприяє підвищенню рівня професійної компетентності та здатності до ефективного управління командами [7].

Отже, розвиток лідерського потенціалу та м'яких навичок у майбутніх магістрів банківської справи є необхідною умовою їхньої успішної професійної діяльності. Інтеграція відповідних освітніх програм, тренінгів та практичних занять сприяє формуванню у майбутніх фахівців здатності до ефективної взаємодії, прийняття рішень та ініціювання змін в організаційному середовищі.

Водночас організація безпечного, інклюзивного та підтримувального освітнього середовища – ключовий чинник формування корпоративної культури у майбутніх магістрів банківської справи. Таке середовище сприяє неформальному засвоєнню норм корпоративної культури через міжособистісну взаємодію, участь у студентських проектах, волонтерській діяльності та внутрішні комунікації у закладі вищої освіти.

Інклюзивне освітнє середовище передбачає створення умов, що забезпечують рівний доступ до освіти для всіх здобувачів вищої освіти, незалежно від їхніх індивідуальних особливостей. Українська дослідниця І. Турчина стверджує, інклюзивне освітнє середовище є сукупністю умов, способів і засобів їх реалізації для спільного навчання та розвитку суб'єктів освітнього процесу, професійної діяльності працівників освітньої установи для надання різного виду послуг особам із врахуванням їх потреб та можливостей [10].

Безпечне освітнє середовище охоплює фізичний, психологічний і соціальний аспекти, що формують фундамент для ефективної взаємодії учасників освітнього процесу. Здобувач вищої освіти з почуттям власної захищеності охочіше долучається до різноманітних проектів, ініціатив та

дискусій, розвиваючи критичне мислення та самостійність [5]. Створення такого середовища вимагає комплексного підходу, який включає адаптацію навчальних програм та планів, фізичного середовища, методів і форм, використання існуючих у громаді ресурсів, залучення батьків, а також співпрацю з фахівцями для надання спеціальних послуг особам з особливими освітніми потребами.

Організація безпечного, інклюзивного та підтримувального освітнього середовища є невід'ємною складовою формування корпоративної культури у майбутніх магістрів банківської справи. Вона сприяє розвитку соціальних компетентностей, формуванню етичних орієнтирів та підготовці майбутніх фахівців до ефективної професійної діяльності в умовах сучасного динамічного суспільства.

Висновки і перспективи подальших розвідок. Формування корпоративної культури майбутніх магістрів з банківської справи – важливий напрям підготовки конкурентоспроможних фахівців, здатних діяти в умовах динамічних трансформацій фінансово-економічного середовища. Цей процес охоплює не лише оволодіння здобувачами вищої освіти фаховими знаннями і навичками, а й становлення їхніх ціннісних орієнтацій, етичної самосвідомості, уміння працювати в команді, дотримуючись норм професійної поведінки. Корпоративна культура – інтегративна характеристика професіонала, яка формує його здатність діяти відповідально, морально виважено й ефективно в колективному середовищі.

Отже, формування корпоративної культури майбутніх магістрів банківської справи – це не просто складова професійної підготовки, а її концептуальна основа, що визначає ціннісні пріоритети, формує морально-етичний клімат освітнього процесу та забезпечує підготовку фахівця, здатного не лише до якісного виконання професійних обов'язків, а й до активної участі у соціально відповідальному функціонуванні фінансових інституцій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аксіологія освіти в сфері комунікативної культури: ціннісні акценти; комунікативні тенденції; дистанційний формат: Навчально-методичний посібник /Укладач Хрипко С. А., Яценко Г. Ю. Київ: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2011. 270 с.
2. Алексін Г. О. Емоційний інтелект в фінансах: аспект мікрорівня. *Роль соціального та емоційного інтелекту як найважливіших soft-skills XXI століття в освітньому процесі : матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації, 6 березня-16 квітня 2023*. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2023. С. 15–17.
3. Бровко К. А. Формування корпоративної культури студентів у освітньому середовищі університету: дис. канд. пед. (доктора філософії): 011 «Науки про освіту» (Освітні, педагогічні науки), галузь знань 01 Освіта/Педагогіка / Київський університет імені Бориса Грінченка, Київ, 2020. 370 с.
4. Єфименко Г. Кейс-метод як сучасна технологія навчання курсантів вищого військового навчального закладу. *Молодий вчений*, 2020. № 2 (78). С. 109–111.
5. Карп Р. Структура безпечного освітнього середовища в закладах вищої освіти: суть та основні елементи. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: педагогіка та психологія*,

2025. № 7. URL: <https://reicst.com.ua/pmtp/article/download/2025-7-02-01/2025-7-02-01/1591>. (дата звернення 24.04.2025)

6. Короткова Л. І. Професійна підготовка майбутніх фахівців сфери послуг в умовах освітньо-виробничого кластера: теоретичні і методичні основи : монографія. Запоріжжя : Просвіта, 2020. 558 с.

7. Лідерство та комунікації в організації : навчальний посібник / Н. Я. Михаліцька, М. Р. Яцик. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. 512 с.

8. Мельниченко О. Педагогіка підприємництва як необхідна складова формування сучасного компетентнісного фахівця. *Педагогічна освіта: Теорія і практика. Психологія. Педагогіка*, 2019. №31. С. 26–31.

9. Радкевич О. П. Розвиток правової культури педагогічних працівників закладів професійної освіти: теорія і практика: монографія. Київ: Майстер Книг. 2020. 400 с.

10. Турчина І. Організація інклюзивного освітнього середовища у закладах вищої освіти: емпіричне дослідження, програма, етапи реалізації. *New Inception*, 2023. №3-4 (13-14). С. 50–61.

REFERENCES

1. Aksiologhiia osvity v sferi komunikatyvnoi kultury: tsinnisni aktsenty; komunikatyvni tendentsii; dystantsiinyi format [Axiology of Education in the Field of Communicative Culture: Value Accents; Communicative Trends; Distance Format]: Navchalno-metodychnyi posibnyk /Ukladach Khrypko S. A., Yatsenko H. Yu. Kyiv: NPU im. M. P. Drahomanova, 2011. 270 s. [in Ukrainian]

2. Aleksin H. O. Emotsiinyi intelekt v finansakh: aspekt mikrorivnia [Emotional Intelligence in Finance: a Micro-level Perspective]. *Rol sotsialnoho ta emotsiinoho intelektu yak naivazhlyvishykh soft-skills XXI stolittia v osvitnomu protsesi : materialy vseukrainskoho naukovopedahohichnoho pidvyshchennia kvalifikatsii, 6 bereznia-16 kvitnia 2023*. Odesa : Vydavnychiy dim «Helvetyka», 2023. S. 15–17. [in Ukrainian]

3. Brovko K. A. Formuvannia korporatyvnoi kultury studentiv u osvitnomu seredovyschi universytetu [Formation of Corporate Culture of Students in the Educational Environment of the University]: dys. kand. ped. (doktora filosofii): 011 «Nauky pro osvitu» (Osvitni, pedahohichni nauky), haluz znan 01 Osvita/Pedahohika / Kyivskiy universytet imeni Borysa Hrinchenka, Kyiv, 2020. 370 s. [in Ukrainian]

4. Yefymenko H. Keis-metod yak suchasna tekhnolohiia navchannia kursantiv vyshchoho viiskovoho navchalnoho zakladu [Case Method as a Modern Technology for Teaching Cadets of a Higher Military Educational Institution]. *Molodyi vchenyi*, 2020. No. 2 (78). S. 109–111. [in Ukrainian]

5. Karp R. Struktura bezpechnoho osvitnoho seredovyscha v zakladakh vyshchoi osvity: sut ta osnovni element [The Structure of a Safe Educational Environment in Higher Education Institutions: Essence and Main Elements]. *Problemy suchasnykh transformatsii. Seriya: pedahohika ta psykholohiia*, 2025. No. 7. URL: <https://reicst.com.ua/pmtp/article/download/2025-7-02-01/2025-7-02-01/1591>. (data zvernennia 24.04.2025). [in Ukrainian]

6. Korotkova L. I. Profesiina pidhotovka maibutnikh fakhivtsiv sfery posluh v umovakh osvitno-vyrobnychoho klastera: teoretychni i metodychni osnovy : monohrafiia [Professional Preparation of Future Specialists in the Service Sector in the Context of an Educational and Industrial Cluster: Theoretical and Methodological Foundations: Monograph]. Zaporizhzhia : Prosvita, 2020. 558 s. [in Ukrainian]

7. Liderstvo ta komunikatsii v orhanizatsii [Leadership and Communications in the Organization] : navchalnyi posibnyk / N. Ya. Mykhalitska, M. R. Yatsyk. Lviv : Lvivskiy derzhavnyi universytet vnutrishnikh sprav, 2024. 512 s. [in Ukrainian]

8. Melnychenko O. Pedahohika pidpriemnytstva yak neobkhidna skladova formuvannia suchasnoho kompetentnisnoho fakhivtsia [Pedagogy of Entrepreneurship as a Necessary Component of the Formation of a Modern Competent Specialist]. *Pedahohichna osvita: Teoriia i praktyka. Psykholohiia. Pedahohika*, 2019. No 31. S. 26-31. [in Ukrainian]

9. Radkevych O. P. Rozvytok pravovoi kultury pedahohichnykh pratsivnykiv zakladiv profesiinnoi osvity: teoriia i praktyka: monohrafiia [Development of the Legal Culture of Pedagogical Workers of Professional Education Institutions: Theory and Practice: Monograph]. Kyiv: Maister Knyh. 2020. 400 s. [in Ukrainian]

10. Turchyna I. Orhanizatsiia inkliuzyvnoho osvitnoho seredovyscha u zakladakh vyshchoi osvity: empirychnе doslidzhennia, prohrama, etapy realizatsii [Organization of an Inclusive Educational Environment in Higher Education Institutions: Empirical Research, Program, Stages of Implementation]. *New Inception*, 2023. No 3-4 (13-14). S. 50-61. [in Ukrainian]

SHAPING OF CORPORATE CULTURE AMONG FUTURE MASTERS OF BANKING AS A PEDAGOGICAL PROBLEM

Sviatoslav KOROL

PhD Student in Speciality 011 Educational, Pedagogical Sciences,
Rivne State University for the Humanities,
Rivne, Ukraine

ORCID: 0009-0004-7960-3046

e-mail: korol.sviatoslav24@rshu.edu.ua

Abstract. The article deals with the analysis of the problem for shaping corporate culture among future masters of banking in a pedagogical context. The problem of shaping the corporate culture among future masters of banking in the educational environment of the university is considered in the context of modern transformational changes that encompass the digitalization of the economy, the renewal of financial technologies, and the globalization of financial markets. It is emphasized that corporate culture is not only a tool of internal regulation in banking institutions, but also a strategic resource that determines the competitiveness, ethical sustainability and reputation of the organization. Scientific pedagogical works were analyzed, which highlight the importance of value orientations, entrepreneurial initiative, social responsibility, and legal culture in the process of professional preparation. The study pays special attention to effective training methods that demonstrate high performance in preparation of competitive and socially responsible banking professionals. In particular, the use of the case method as a means of modeling real professional situations is considered, which stimulates the development of analytical skills, the ability to make informed decisions and bear responsibility for them. The role of professional ethics training aimed at shaping stable moral guidelines, as well as programs for developing soft skills, such as communicative competence, team interaction skills, self-reflection, and emotion management, was analyzed. These methods contribute not only to the development of critical thinking, emotional intelligence, and leadership potential among future banking masters, but also form a general readiness to work in conditions of high social responsibility. The importance of creating a safe, inclusive, and supportive educational environment that promotes trust, mutual respect, and provides the prerequisites for the formation of a healthy corporate culture as a key component of the successful functioning of banking institutions was emphasized.

Keywords: corporate culture, banking, Master of Banking, shaping a corporate culture among future Masters of Banking.

Стаття надійшла до редакції 17.04.2025 р.