



Наукові перспективи
Видавнича група

№ 1 (15)

2023

ІТ НАУКА ТЕХНІКА

серія: право, серія: економіка, серія: педагогіка,
серія: техніка, серія: фізико-математичні науки

СЬОГОДНІ



З Україною

в серці!



Видавнича група «Наукові перспективи»

**Громадська наукова організація «Всеукраїнська Асамблея
докторів наук із державного управління»**

Громадська організація «Асоціація науковців України»

«Наука і техніка сьогодні»

***(Серія «Педагогіка», Серія «Право», Серія «Економіка»,
Серія «Фізико-математичні науки», Серія «Техніка»)***

Випуск № 1(15) 2023

Київ – 2023

Гончар В.В.**108**

СТАН РОЗРОБЛЕНOSTІ ПРОБЛЕМИ ГОТОВНОСТІ ОФІЦЕРІВ ДО ЗДІЙСНЕННЯ МОВНОЇ ПІДГОТОВКИ У ВІЙСЬКОВИХ ЧАСТИНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ У СУЧАСНИХ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ

Григорович О.В., Князян М.О., Гринько Л.В., Силантьєва В.І.**123**

ПОНЯТТЯ «ДОСЛІДНИЦЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ФІЛОЛОГІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ» У ДОРОБКУ НАУКОВЦІВ ІСПАНІЇ

Дияк В.В., Аніщенко В.О., Яремчук С.С.**134**

ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ-ПРОКОРДОННИКІВ ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: ПРОЕКТНИЙ ПІДХІД

Дудіна О.В., Габорець О.А., Лунгол О.М.**141**

КРИТЕРІЇ ТА ПОКАЗНИКИ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ ФАХІВЦІВ ДО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАСОБАМИ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Ільченко С.С., Поліщук Н.М.**151**

ФОРМУВАННЯ ЗДОРОВ'ЯЗБЕРЕЖУВАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДИ ПІД ЧАС ЗАНЯТЬ ЛИЖНИМ СПОРТОМ

Кривонос О.М., Котенко О.Д.**161**

ВИКОРИСТАННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

Максимченко В.І., Тихонова С.В., Панчук А.П., Панчук І.В., Кириченко В.М.**176**

ДОСВІД ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ У ВИЩИХ ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ УКРАЇНИ ПІД ЧАС ВОЄННИХ ДІЙ

Михайлюк Н.В., Баласанян О.Д., Лук'янова В.А.**184**

АНАЛІЗ СФОРМОВАНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ БАКАЛАВРІВ БАНКІВСЬКОЇ СПРАВИ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Рогульська А.В., Хміль О.О., Костенко Д., Фальштинська Ю.В., Худа Н.С.**196**

КОМП'ЮТЕРНІ ТЕХНОЛОГІЇ У НАВЧАННІ СТУДЕНТІВ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ

УДК 378.046-021.64:336.71:174(043.3)

[https://doi.org/10.52058/2786-6025-2023-1\(15\)-184-195](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2023-1(15)-184-195)

Михайлюк Наталія Володимирівна старший викладач кафедри іноземних мов та міжкультурної комунікації факультету підготовки іноземних громадян, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, Проспект Науки, 9А, м. Харків, 61166, тел.: (095) 223-63-88, <https://orcid.org/0000-0003-3377-2229>

Баласанян Олена Дмитрівна старший викладач кафедри іноземних мов та міжкультурної комунікації факультету підготовки іноземних громадян, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, Проспект Науки, 9А, м. Харків, 61166, тел.: (095) 034-20-77, <https://orcid.org/0000-0002-0622-3964>

Лук'янова Вікторія Анатоліївна доцент кафедри вищої математики, Харківський національний університет радіоелектроніки, Проспект Науки, 14, м. Харків, 61166, тел.: (096) 283-68-97, <https://orcid.org/0000-0001-7476-3746>

АНАЛІЗ СФОРМОВАНOSTI ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ БАКАЛАВРІВ БАНКІВСЬКОЇ СПРАВИ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Анотація. Події, які зараз відбуваються в країні, мають вплив на політичне, економічне, культурне життя соціуму. Молоде покоління набуває нової соціальної свідомості, має нове економічне мислення, високу мотивацію до оновлення знань та розвитку професійних навичок, прагнення до особистісного вдосконалення. Заклади вищої освіти не можуть стояти осторонь від цього процесу. Для вирішення цього завдання процес навчання та виховання у вищій школі має бути спрямований на якісну професійну підготовку майбутніх бакалаврів банківської справи та на розвиток їх особистостей. Ці дві складові мають органічно поєднуватися задля формування професійної культури фахівця економічного профілю.

Професійну культуру як соціальний феномен фахівця доцільно починати формувати ще під час навчання в закладі вищої освіти, оскільки навчальна діяльність студента закладає основи професійної майстерності, кругозору, працездатності. Професійна культура майбутнього фахівця банківської справи поєднує в собі володіння нормами та правилами професійної етики, навички професійної комунікації, високий освітньо-кваліфікаційний рівень. Це поняття також поєднане з важливими якостями

особистості (відповідальність, самостійність, вміння працювати в команді, розвинені продуктивні здібності) та з загальним поняттям «культура».

Щоб виявити рівень сформованості професійної культури майбутніх бакалаврів банківської справи, необхідно провести ряд експериментів, які безпосередньо пов'язані з педагогічними умовами формування професійної культури майбутніх фахівців економічного профілю. Головним чином професійна культура майбутніх фахівців банківської справи формується та розвивається в процесі вивчення обов'язкових та вибіркових освітніх компонентів за циклами загальної та професійної підготовки. Але в поза аудиторній роботі також можна провести низку заходів, спрямованих на формування або розвиток професійної культури студентів. Це може бути ділова гра або ігровий та соціально-психологічний тренінг. Ці заходи мають метою навчити студентів критично мислити, приймати продумані рішення, розвивати навички комунікації, розв'язувати складні проблеми.

Ключові слова: професійна культура, банківська справа, ділова гра, тренінг, професійна підготовка, комунікація.

Mykhailiuk Nataliya Volodymyrivna Senior Lecturer Department of Foreign Languages and Cross-Culture Communication, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Nauka Ave., 9A, Kharkiv, 61166, tel.: (095) 223-63-88, <https://orcid.org/0000-0003-3377-2229>

Balasanian Olena Dmytrivna Senior Lecturer Department of Foreign Languages and Cross-Culture Communication, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Nauka Ave., 9A, Kharkiv, 61166, tel.: (095) 034-20-77, <https://orcid.org/0000-0002-0622-3964>

Lukianova Viktoriia Anatoliivna Assistant professor of Department of Higher Mathematics, Kharkiv National University of Radio Electronics, Nauka Ave., 14, Kharkiv, 61166, tel.: (096) 283-68-97, <https://orcid.org/0000-0001-7476-3746>

THE ANALYSIS OF THE PROFESSIONAL CULTURE FORMATION OF THE FUTURE BACHELORS OF BANKING IN THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT OF THE INSTITUTION OF HIGHER EDUCATION

Abstract. The events currently taking place in the country have an impact on the political, economic, and cultural life of society. The young generation acquires a new social consciousness, has a new economic way of thinking, is highly motivated to update knowledge and develop professional skills, and strives for personal improvement. Institutions of higher education cannot stand aside from this

process. To solve this problem, the process of education and upbringing in higher education should be aimed at the high-quality professional training of future bachelors of banking and the development of their personalities. These two components should be organically combined in order to form the professional culture of an economic specialist.

Professional culture as a social phenomenon of a specialist should begin to be formed while studying at a higher education institution, since the student's educational activity lays the foundations of professional skill, outlook, and work capacity. The professional culture of a future banking specialist combines mastery of norms and rules of professional ethics, professional communication skills, and a high educational and qualification level. This concept is also combined with important personal qualities (responsibility, independence, ability to work in a team, developed productive abilities) and with the general concept of "culture".

In order to reveal the level of formation of the professional culture of future banking bachelors, it is necessary to conduct a number of experiments that are directly related to the pedagogical conditions for the formation of the professional culture of future specialists in the economic profile. Mainly, the professional culture of future banking specialists is formed and developed in the process of studying mandatory and optional educational components according to cycles of general and professional training. But in extracurricular work, it is also possible to carry out a number of activities aimed at forming or developing the professional culture of students. It can be a business game or a game and social-psychological training. These activities aim to teach students to think critically, make thoughtful decisions, develop communication skills, and solve complex problems.

Keywords: professional culture, banking, business game, training, professional training, communication.

Постановка проблеми. Коли мова йде про аналіз сформованості професійної культури майбутніх фахівців, то перш за все маємо акцентувати увагу на розробці навчально-методичних рекомендацій, які допоможуть підвищенню професійної культури студентів. З цією метою пропонуються ділова гра або ігровий та соціально-психологічний тренінг, які є універсальним методом розвитку особистості та ефективною моделлю розвитку фахівців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання формування професійної культури майбутніх фахівців економічного профілю в закладі вищої освіти досить активно обговорюється серед науковців. Увагу привертають наукові розробки Зімонової О.В., Бухало І.В., Гуцан Т.Г., Седова Л.Н., Прищак М.Д., Хмельницької О.І. та інших. Але в наукових дослідженнях цих авторів не приділяється достатньо уваги розробці навчально-методичних рекомендацій, які допоможуть підвищенню професійної культури студентів.

Мета статті — діагностування стану сформованості професійної культури майбутніх бакалаврів банківської справи в процесі навчання в закладі вищої освіти. Метою аналізу стану сформованості професійної культури майбутніх бакалаврів банківської справи є перевірка ефективності процесу професійного становлення студентів та розробка рекомендацій щодо поліпшення методів формування професійної культури майбутніх фахівців банківських установ.

Виклад основного матеріалу. Головним чином професійна культура майбутніх фахівців банківської справи формується та розвивається в процесі вивчення обов'язкових та вибіркових освітніх компонентів за циклами загальної та професійної підготовки.

Формування фахового компонента професійної культури майбутнього фахівця банківської справи може відбуватися під час вивчення таких навчальних дисциплін циклу професійної підготовки: «Гроші і кредит», «Банківська справа», «Банківські операції», «Інформаційні системи та технології в банківській сфері», «Основи фінансової грамотності», «Аналіз банківської діяльності», «Безпека банківського бізнесу» та інші.

Розвиток мотиваційно-ціннісного компонента професійної культури може відбуватися під час засвоєння студентами таких навчальних дисциплін циклу загальної підготовки: «Українська мова за професійним спрямуванням», «Іноземна мова за професійним спрямуванням», «Іноземна мова академічної та професійної комунікації», «Філософія», «Соціологія», «Етика та культура ділового спілкування», «Культурологія».

Професійно-особистісний компонент професійної культури може бути вдосконалений при вивченні вибіркових освітніх компонентів: «Психологія», «Соціальна психологія», «Управління персоналом», «Управління командами», «Організаційна поведінка», «Основи риторики», «Управління конфліктами».

Проте метою засвоєння вказаних навчальних дисциплін є набуття знань та фахових компетентностей у банківській діяльності. Як свідчить аналіз навчальних програм, методичних матеріалів до проведення семінарських та практичних занять та ін. формуванню професійної культури в змісті вказаних навчальних дисциплін в процесі підготовки студентів приділяється недостатньо уваги.

Виховна робота також може мати елементи, спрямовані на формування професійної культури у сфері банківської діяльності (участь студентів у всеукраїнських олімпіадах, конкурсах, наукових гуртках, наукових конференціях, регіональних турнірах з фінансової грамотності) або на розвиток творчих здібностей студентської молоді та організацію культурного дозвілля. Проте, заходи, які проводяться у ЗВО мають загальновиховну спрямованість і не орієнтовані на формування фахівця з високим рівнем професійної культури.

Задля вдосконалення процесу формування професійної культури майбутніх бакалаврів банківської справи, на нашу думку, доцільно запропонувати комплекс розробок, які можна використовувати в освітньому процесі та/або в позааудиторній роботі. У процесі реалізації в професійній діяльності отриманих знань, вмінь та навичок фахівець демонструє свої комунікативні здібності, особистісні якості та володіння етичними нормами поведінки.

Для розвитку професійної культури вважаємо доцільним використовувати такі інтерактивні методи навчання: ділова гра, ігровий та соціально-психологічний тренінг. Їх вибір обумовлено метою навчити студентів критично мислити, розв'язувати складні проблеми на підставі аналізу обставин і відповідної інформації, приймати продумані рішення та вчитися спілкуватися з іншими людьми [1].

Ділова гра — це інтерактивне заняття, на якому студенти набувають ряд навичок практичної діяльності, досвіду й знань. Ділова гра — це метод імітації прийняття рішень фахівцями у різних ситуаціях, який здійснюється за заданими правилами групою людей у діалоговому режимі, за наявності конфліктних ситуацій або інформаційної невизначеності. Ділова гра служить дидактичним засобом розвитку (теоретичного і практичного) професійного мислення, що виражається у здібності до аналізу виробничих ситуацій, постановки, вирішення та обґрунтування суб'єктивно нових професійних завдань для студентів.

Дійовими особами у грі є студенти, котрі організуються в команди, і виконують індивідуальні або командні ролі. При цьому і модель, і дійові особи перебувають в ігровому середовищі, що є професійним, соціальним або суспільним контекстом імітованої у грі діяльності фахівців. Систему дії учасників на імітаційну модель у процесі їх взаємодії можна розглядати як модель управління. Уся ігрова діяльність відбувається на фоні й відповідно до дидактичної моделі гри, що включає такі елементи, як ігрову модель діяльності, систему оцінювання, дії ігротехніка і все те, що забезпечує досягнення навчальних цілей гри.

Проведення ділової гри в освітньому процесі дає змогу сформувати позитивні настрої слухачів, а саме: інтерес до навчальних занять і тих проблем, які моделюються та розігруються в ігровому процесі; засвоєння великих обсягів інформації, що сприяють творчому пошуку вирішення завдань; формування об'єктивної самооцінки студентів; можливість адекватного аналізу реальної виробничої ситуації; розвитку інноваційного, аналітичного, психологічного та економічного мислення [7].

Тренінг — метод активного навчання, спрямований на розвиток знань, умінь і навичок та соціальних установок. Тренінг часто використовується, якщо бажаний результат — це не тільки отримання бажаної інформації, але й

застосування отриманих знань на практиці [2]. Це універсальний метод розвитку особистості та ефективна модель розвитку фахівців, в якому теоретично і практично задіяна вся психологічна сфера особистості (інтелектуальна, емоційна, вольова, поведінкова тощо). Тренінг відображає в своєму змісті сенс того напрямку, поглядів, яких притримується керівник:

1. Тренінг як своєрідна форма дресури з використанням жорстких маніпуляцій;
2. тренінг як тренування, в результаті якого відбувається формування і відпрацювання навичок і умінь ефективної поведінки;
3. тренінг як форма активного навчання, метою якого, насамперед, є передача і відпрацювання психологічних знань, навичок і умінь;
4. тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів розв'язання власних проблем [5].

Під час тренінгу використовуються методи: ігрові (ділові, рольові ігри), кейси, групова дискусія, мозковий штурм, відео аналіз ситуацій та інші.

Натепер набули розповсюдження бізнес-тренінги, які спрямовані на підвищення ефективності роботи компанії. Тренінги для керівників і менеджерів допомагають скоротити фінансові та часові втрати, активізувати раніше не використовувані резерви і підвищити загальний рівень продуктивності.

У межах наукового дослідження потребують уваги соціально-психологічні тренінги. У широкому значенні під соціально-психологічними тренінгами розуміють практику психологічного впливу, яка ґрунтується на активних методах групової роботи, використанні своєрідних форм навчання: знання, уміння і техніка у сфері спілкування, діяльності, власний розвиток та корекція. Соціально-психологічний тренінг спрямований на розвиток особистості, формування комунікативних умінь та навичок, оволодіння навичками міжособистісної взаємодії. Саме соціально-психологічний тренінг є ефективним методом підготовки фахівців різних галузей, особливо тих, що пов'язані з різноманітними людськими контактами. Результати тренінгу не можна зводити лише до розвитку когнітивного компоненту (навчання), завдяки йому в кожного учасника формується адекватне розуміння самого себе і корекція самооцінки, відбувається вивчення індивідуалізованих прийомів міжособистісної взаємодії для підвищення її ефективності тощо [4;3].

У зв'язку з викладеним вище пропонуємо тренінг-гру для формування фахового компонента професійної культури.

Тренінг-гра «Телефонний поєдинок»

Час проведення: 20-30 хвилин.

Загальні умови. Учасники діляться на дві групи. Одна група потенційних клієнтів банку. Інша — банківських менеджерів, що розмовляють

з цими клієнтами по телефону. Ведучий оголошує задачу гри. Необхідно домовитися про зустріч. Гравці з групи клієнтів і з групи менеджерів банку розподіляються по парах так, щоб у кожного менеджера був свій потенційний клієнт. Телефонні переговори кожна пара буде вести по черзі, щоб інша частина групи мала можливість слухати і аналізувати, що відбувається. Фіксувати виконання ігрових умов можуть ті учасники, які лінуються грати в цю гру і висловити бажання бути спостерігачами. Їм викладач надає всю інформацію про правила підрахунку балів. Переможці в кожній парі оголошуються тільки після того, як закінчуються всі поєдинки.

Завдання гравцям, що представляють менеджерів банку (завдання дається так, щоб про нього не знали гравці з клієнтської групи).

Клієнтів грають ваші колеги. Можна поставити реальну задачу, про яку в групі клієнтів не знають.

Необхідно утримувати клієнта «на телефоні» як можна довше. За першу хвилину розмови менеджер отримує два бали, за другу — шість балів. Якщо менеджер залишить клієнта «на зв'язку» три хвилини, він отримує десять балів. Чим більше триває бесіда з клієнтом по телефону, тим більше вірогідність подальшої зустрічі з цим клієнтом.

Чим менше інформації Ви надасте клієнту по телефону, тим менше з Вас знімуть зароблених вами балів. За те, що ви дасте роз'яснення за двома пунктами з розташованого нижче списку питань клієнта, Ви будете втрачати по одному балу.

За кожен пункт із списку, за яким Ви отримуєте інформацію від банківського представника, Ви заробляєте по одному очку. За хвилину розмови з банківським представником Ви втрачаєте один бал. Для того, щоб виграти телефонний поєдинок, необхідно отримати максимум інформації за мінімальну кількість часу.

Завдання гравцям, що представляють потенційних клієнтів банку (про нього не знають гравці з банківської групи).

Вам телефонує незнайома людина. Він представляється відповідальним працівником якогось банку, може бути, навіть дуже відомого. Вам пропонується обслуговування в цьому банку. В даний час Ви користуєтеся послугами банку, з яким працюєте кілька років. Вас практично все у вашому нинішньому банку влаштовує, хоча завжди хочеться кращого. Ваша перемога у цьому телефонному поєдинку визначається кількістю інформації, яку Ви зможете отримати від представника банку за мінімальну кількість часу. Ви повинні дізнатися інформацію з десяти пунктів зі списку характеристик кредитного продукту. Список цей поміщений нижче.

За кожен пункт зі списку, за яким Ви отримуєте інформацію від банківського представника, Ви заробляєте по одному балу. За хвилину розмови з банківським представником ви втрачаєте один бал. Для того, щоб

виграти телефонний поєдинок, необхідно отримати максимум інформації за мінімальну кількість часу.

Список характеристик кредитного продукту (надається кожній групі гравців):

1. Максимальний і мінімальний термін, на який даються позикові кошти.
2. Обсяг кредитування (максимум і мінімум).
3. Тарифи.
4. Процентні ставки.
5. Умови по наданих документах.
6. Умови щодо застави.
7. Умови за характеристиками бізнес процесів вашого підприємства.
8. Штрафні санкції за порушення режиму обслуговування кредиту.
9. Вимоги до характеристик бізнес-плану.
10. Вимоги до поручителів.

Порядок обговорення гри. Обговорення гри корисно проводити в два прийоми. Спочатку проводиться коротке обговорення кожного поєдинку, що називається, по гарячих слідах. Учасники ще не знають критеріїв, за якими нараховується виграш представниками протилежної команди, тому викладач просить учасників висловлювати ті враження, які виникли від поєдинку. Для активізації обміну думками гравцям корисно відповісти на наступні питання:

- Що вдалося і не вдалося менеджеру.
- Як слід було б вести розмову з даним клієнтом.
- Чому розмова отримала той, а не інший розвиток.

Коли всі поєдинки закінчаться і спостерігачі оголосять переможців і, що важливо, критерії, за якими вони визначилися, можна знову запропонувати висловитися учасникам. Але тепер більш важливо спробувати обговорити інші питання, наприклад, такі:

- Що більшою мірою викликає інтерес у клієнта під час телефонної презентації?
- Як краще представляти продукт по телефону?
- Як зберігати клієнтський інтерес до розмови?

За підсумками гри викладач може запропонувати учасникам використовувати такі прийоми при веденні телефонного обдзвону потенційних клієнтів:

1. Перш ніж дзвонити клієнтові, корисно скласти чіткий, лаконічний та вичерпний опис банківської пропозиції, яку Ви змогли б використовувати при телефонному дзвінку. У цій пропозиції одним з ключових має бути слово «вигода».

- Використовуйте дзеркало — при розмові по телефону важливо відстежувати вираз свого обличчя, оскільки вираз обличчя передається через інтонацію, через тембр голосу, а, отже, має певний вплив на слухача.

- Ведіть облік дзвінків. Дайте собі працю записувати підсумки хоча б вибірково дзвінки, відображаючи в цих записах те, що вдалося, що не вдалося в розмові з клієнтом, що було несподіваного в його реакції на вашу пропозицію та інше.

- Запишіть себе на диктофон, наявний у мобільному телефоні. Прослухайте тон і тембр вашого голосу. Визначте темп мови і чіткість вимовлення звуків. Так Ви зможете почути те, що в першу чергу буде чути ваш співрозмовник.

Перелік найбільш поширених відмов під час телефонних переговорів:

- 1.«Ні, дякую. Нас влаштовує те, що у нас є».
- 2.«Мене не цікавить».
- 3.«Я дуже зайнятий».
- 4.«Пришліть мені які-небудь матеріали».

Спробуйте відповідати на такі відмовки зустрічним запитанням.

Наприклад: «Тобто Вас додаткова вигода не цікавить?». Або: «А якщо я Вам скажу, що економія по тих же послугах в нашому банку складе ... відсоток від звичайного обслуговування, як Вам це?».

Ефект прецеденту. Відомо, що клієнт, який звертається за банківською послугою, насправді дуже часто не зовсім точно знає, що йому потрібно і що взагалі можна отримати від банку. При цьому будь-який клієнт хоче по можливості найбільш ефективно працювати з банком, що цілком природно.

Коли людина не знає, чого він конкретно хоче, але бажання що-небудь поліпшити у нього є, ця людина починає непомітно для самого себе хотіти того, чого хочуть інші. Так виникає ефект прецеденту.

Стосовно до банківських переговорів ефект прецеденту виявляється в тому, що клієнту на переговорах нерідко важливіше дізнатися про те, хто вже користується тією чи іншою схемою обслуговування, ніж вислуховувати, нехай і дуже переконливі, але «теоретичні» доводи банкіра. Багато клієнтів, як і взагалі більшість людей, симпатизують, виявляють інтерес, а значить, дещо більш довіряють тому, хто в чомусь схожий на них.

Висновок. Щоб приклади успішної співпраці, що наводяться Вами на переговорах з потенційними клієнтами, були більш переконливими, сформулюйте базу прецедентних клієнтів, зробивши її основою для більш широкої бази клієнтських контактів. База прецедентних клієнтів може складатися з організацій, що співпрацюють з Вами, керівництво яких дало згоду банку на використання інформації про факт співпраці. Банк зі свого боку може виступати посередником у встановленні корисних контактів між своїми клієнтами. Наводячи як приклади прецеденти чинної співпраці, вибирайте з

числа прецедентних клієнтів тих, хто схожий на вашого потенційного клієнта за якими-небудь ознаками (за змістом бізнесу, за територіальним розташуванням, обсягом оборотів, включеності в ланчужок контрагентів та інше) [6].

Висновки. Таким чином аналіз сформованості професійної культури майбутніх бакалаврів банківської справи знаходить своє виявлення в відстеженні навчально-виховного процесу майбутніх бакалаврів банківської справи та розробці навчально-методичних рекомендацій, які допоможуть підвищенню професійної культури студентів. Запропоновані рекомендації сприяють самовдосконаленню студентів, розвивають мотиваційно-ціннісну сферу, стимулюють бажання досягти професійний успіх, підвищують професійну компетентність, що в результаті значно впливає на формування професійної культури.

Література:

1. Інтерактивні методи навчання. URL: <https://sites.google.com/site/nmcmyk/naukova-dialnist/interaktivni-metodi-navcanna>.
2. Радіонова О.М. Словник термінів і визначень. URL: [https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiT0aD4_tztAhVksYsKHXVhDuYQFjAAegQIAhAC&url=http%3A%2F%2Fprints.kname.edu.ua%2F46208%2F1%2F2017%2520%25D0%25BF%25D0%25B5%25D1%2587.%2520529%2520%25D0%259C%2520%25D0%25A1%25D0%25BB%25D0%25BE%25D0%25B2%25D0%25BD%25D0%25B8%25D0%25BA.pdf&usg=AOvVaw22NcUTKX3_T_oVS-gmvJkm](https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiT0aD4_tztAhVksYsKHXVhDuYQFjAAegQIAhAC&url=http%3A%2F%2Fprints.kname.edu.ua%2F46208%2F1%2F2017%2520%25D0%25BF%25D0%25B5%25D1%2587.%2520529%2520%25D0%259C%2520%25D0%25A1%25D0%25BB%25D0%25BE%25D0%25B2%25D0%25BD%25D0%25B8%25D0%25BA.pdf&usg=AOvVaw22NcUTKX3_T_oVS-gmvJkm).
3. Соціально-психологічний тренінг URL: https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiumqaQlt3tAhVIx4sKHUcRAYoQFjACegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fpidru4niki.com%2F1056112763008%2Fpsihologiya%2Fsotsialno-psihologichniy_trening&usg=AOvVaw0FFx7FvRe8TmZFM2L9uRmp.
4. Соціально-психологічний тренінг як засіб формування, розвитку та корекції можливостей працівника. URL: https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiumqaQlt3tAhVIx4sKHUcRAYoQFjADegQIDRAC&url=https%3A%2F%2Fpidru4niki.com%2F10480304%2Fpsihologiya%2Fsotsialno-psihologichniy_trening_zasib_formuvannya_rozvitku_korektsiyi_mozhливостей_pratsivnika&usg=AOvVaw3mCziXWMtgDDjWOQQVNMf.
5. Федорчук В.М. Тренінг особистісного зростання. URL: https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj7g6P56NrtAhVnhosKHUcsCqcQFjADegQIDBAC&url=http%3A%2F%2Fwww.posek.km.ua%2Fimages%2Fstories%2Fdoc%2Ftrening_osobystogo_zrostannay.pdf&usg=AOvVaw1OQg5BuGO66_tzsK5yYk9D.
6. Чайковський Я. І., Ониськів Л.М., Рудан В.Я. Організація тренінгу: задачі, практичні завдання з використання автоматизованої банківської системи Б2, ситуаційні завдання (кейси), ділові ігри. URL: <https://docplayer.net/53999562-Organizaciya-treningu-zadachi-praktichni-zavdannya-z-vikoristannjam-avtomatizovanoyi-bankivskoyi-sistemi-b2-situacijni-zavdannya-keysyi-dilovi-igri.html>.
7. Чуб О.О. Гроші та кредит. Інтерактивні методи викладання дисципліни: навчий посібник. URL: <https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi6vL3U2NrtAhWSuIsKHZkkBecQFjAFegQIBhAC&url=https%3A%2F%2Fpravo.studio%2Fkreditovanie%2Fdilova-gra-47253.html&usg=AOvVaw0parmZbfUIR1Dyfo6BLLzk>.

References:

1. Interaktyvni metody navchannja [Interactive learning methods]. (n.d.). *sites.google.com naukova.dialnis.interaktivni.metodi.navcanna.ua*. Retrieved from <https://sites.google.com/site/nmcmky/naukova-dialnist/interaktivni-metodi-navcanna> [in Ukrainian].
2. Radionova O.M. Slovyk terminiv i vyznachenj [Glossary of terms and definitions]. (n.d.). *eprints.kname.edu.ua*. Retrieved from https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiT0aD4_tztAhVksYsKhXVhDuYQFjaAegQIAhAC&url=http%3A%2F%2Fwww.eprints.kname.edu.ua%2F46208%2F1%2F2017%2520%25D0%25BF%25D0%25B5%25D1%2587.%2520529%2520%25D0%259C%2520%25D0%25A1%25D0%25BB%25D0%25BE%25D0%25B2%25D0%25BD%25D0%25B8%25D0%25BA.pdf&usg=AOvVaw22NcUTKX3_T_oVS-gmvJkm [in Ukrainian].
3. Socialjno-psykhologhichnyj treninh [Social and psychological training]. (n.d.). *psihologiya.sotsialno-psyhologichniy.trening.ua*. Retrieved from https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiumqaQlt3tAhVIx4sKhUcRAYoQFjaCegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fpidru4niki.com%2F1056112763008%2Fpsihologiya%2Fsotsialno-psyhologichniy_trening&usg=AOvVaw0FFx7FvRe8TmZFM2L9uRmp [in Ukrainian].
4. Socialjno-psykhologhichnyj treninh jak zasib formuvannja, rozvytku ta korekciji mozhlyvostej pracivnyka [Social and psychological training as a means of formation, development and correction of the employee's capabilities]. (n.d.). *sotsialno-psyhologichniy.trening.zasib.formuvannya.rozvitku.korektsiyi.mozhlyvostey.pratsivnika.ua*. Retrieved from https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiumqaQlt3tAhVIx4sKhUcRAYoQFjaDegQIDRAC&url=https%3A%2F%2Fpidru4niki.com%2F10480304%2Fpsihologiya%2Fsotsialno-psyhologichniy_trening_zasib_formuvannya_rozvitku_korektsiyi_mozhlyvostey_pratsivnika&usg=AOvVaw3mCziXWMtgDDjWOQQVNMfp [in Ukrainian].
5. Fedorchuk V.M. Treninh osobystisnogho zrostannja [Personal growth training]. (n.d.). *trening.osobystogo.zrostannay.ua*. Retrieved from https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj7g6P56NrtAhVnhosKhUcsCqcQFjaDegQIDBAC&url=http%3A%2F%2Fwww.posek.km.ua%2Fimages%2Fstories%2Fdoc%2Ftrening_osobystogo_zrostannay.pdf&usg=AOvVaw1OQg5BuGO66_tzsK5yYk9D [in Ukrainian].
6. Chajkovsjkyj Ja. I., Onysjkiv L.M., Rudan V.Ja. Orghanizacija treningu: zadachi, praktychni zavdannja z vykorystannja avtomatyzovanoji bankivskojji systemy B2, sytuacijni zavdannja (kejsy), dilovi ighry [Organization of the training: tasks, practical tasks with using of the automated banking system B2, situational tasks (cases), business games]. (n.d.). *organizaciya.treningu.zadachi.praktichni.zavdannja.z.vikoristannyam.avtomatizovanoyi.bankivs koyi.sistemi.ua*. Retrieved from <https://docplayer.net/53999562-Organizaciya-treningu-zadachi-praktichni-zavdannja-z-vikoristannyam-avtomatizovanoyi-bankivskoyi-sistemi-b2-situaciyni-zavdannja-keysy-dilovi-igri.html> [in Ukrainian].
7. Chub O.O. Ghroshi ta kredyt. Interaktyvni metody vykladannja dyscypliny : navchyj posibnyk [Money and credit. Interactive methods of teaching the discipline : a study guide]. (n.d.). *pravo.studio.kreditovanie.dilova.gra.ua*. Retrieved from <https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi6vL3U2NrtAhWSuIsKhZkkBecQFjaFegQIBhAC&url=https%3A%2F%2Fpravo.studio%2Fkreditovanie%2Fdilova-gra-47253.html&usg=AOvVaw0parmZbfUIR1Dyfo6BLLzk> [in Ukrainian].