



УДК 159.922

## **Prospects of learning psychological disciplines for HR**

### **Перспективи вивчення психологічних дисциплін для HR**

**Nataliia Chuhaieva** Associate Professor, PhD (Psychology), Associate Professor of the Department of Humanitarian Disciplines

**Наталія Чугаєва** доцент, кандидат психологічних наук, доцент кафедри гуманітарних дисциплін

<https://orcid.org/0000-0003-0086-205X>

e-mail [nachugaewa@gmail.com](mailto:nachugaewa@gmail.com)

National University of Food Technologies, Volodymyrska, 68, Kyiv, Ukraine

Національний університет харчових технологій, Володимирська, 68, м. Київ, Україна

#### **Abstract**

*Studying at the National University of Food Technologies provides for systematic surveys of applicants for higher education aimed at optimizing the pedagogical process, in which, in particular, respondents note the high quality of teaching psychological disciplines and the need for further in-depth study of them. This fact determines the relevance of the problem of studying psychological disciplines for HR. The paper analyzes the compliance of the existing academic disciplines with the author's programme for the formation of psychological competence on the example of the pedagogical process of applicants for the educational degrees "Bachelor" and "Master" of the educational and professional programme "Personnel Management" full-time and part-time forms of education, that is, HR managers. The psychological content of the integral, general, professional competencies and programme learning outcomes illustrates the importance of mastering psychological disciplines for the HR sphere. The implementation of the original programme for the formation of the psychological competence of food industry specialists developed by the author in previous studies in the educational and professional process of future HR managers is*



*effective, as evidenced by applicants for higher education, after mastering the "Fundamentals of Psychology", then they regularly choose psychological disciplines from the catalogue of the educational programme and the general university catalogue: Fundamentals of psychodiagnostics for HR, Psychology of HR professional activity, Psychology of soft skills in personnel management, Psychology of success, Leadership and team building. The best graduates apply the acquired psychological competencies in their own professional activities and become stakeholders, who, in turn, encourage the deepening of knowledge, skills and abilities during the learning of psychological disciplines in the process of social and educational training of personnel managers. The author determined that the study of psychological disciplines will allow applicants for higher education to be successful HR managers and to fulfill effectively their professional duties in future.*

**Keywords:** *Fundamentals of psychology, Psychology of success, Leadership and team building, Fundamentals of psychodiagnostics for HR, Psychology of HR professional activity, Psychology of soft skills for HR, HR-manager.*

### **Анотація**

*Навчання у Національному університеті харчових технологій передбачає систематичні опитування здобувачів вищої освіти, спрямовані на оптимізацію педагогічного процесу, у яких, зокрема, респонденти зазначають високу якість викладання психологічних дисциплін та необхідність подальшого поглибленого їх вивчення. Саме цим фактом зумовлена актуальність проблеми вивчення психологічних дисциплін для HR. У роботі проаналізовано відповідність наявних навчальних дисциплін авторській програмі формування психологічної компетентності на прикладі педагогічного процесу здобувачів освітніх ступенів «Бакалавр» та «Магістр» освітньо-професійної програми «Менеджмент персоналу» денної та заочної форм навчання, тобто майбутніх HR-менеджерів. Психологічний зміст інтегральної, загальних, фахових компетентностей та програмних результатів навчання ілюструє непересічну важливість засвоєння психологічних дисциплін для сфери HR. Впровадження розробленої автором у*



*попередніх дослідженнях оригінальної програми формування психологічної компетентності фахівців харчової промисловості в освітньо-професійний процес майбутніх HR-менеджерів проходить ефективно, про що свідчать здобувачі вищої освіти, які після опанування «Основ психології» потім регулярно вибирають психологічні дисципліни з каталогу освітньої програми та загальноуніверситетського каталогу: Основи психодіагностики для HR, Психологія професійної діяльності HR, Психологія софт скілз у менеджменті персоналу, Психологія успішності, Лідерство та team building. Найкращі з випускників застосовують отримані психологічні компетенції у власній професійній діяльності та стають стейкхолдерами, які в свою чергу заохочують поглиблення знань, умінь та навичок під час вивчення психологічних дисциплін у процесі соціально-освітньої підготовки менеджерів персоналу. Автором визначено, що вивчення психологічних дисциплін дозволить здобувачам вищої освіти бути успішними HR-менеджерами та у майбутньому ефективно виконувати покладені на них професійні обов'язки.*

**Ключові слова:** Основи психології, психологія успішності, лідерство та team building, основи психодіагностики для HR, психологія професійної діяльності HR, психологія софт скілз у менеджменті персоналу, HR-менеджер.

**Вступ.** Загальновідомим є те, що HR, тобто human resources перекладається з англійської мови, як людські ресурси. Відповідно до цього, HR-менеджер – це особа, яка згідно власних професійних обов'язків керує людськими ресурсами, реалізуючи функції менеджера персоналу. Навчання у Національному університеті харчових технологій передбачає систематичні опитування здобувачів вищої освіти, спрямовані на оптимізацію педагогічного процесу, у яких, зокрема, респонденти зазначають високу якість викладання психологічних дисциплін та необхідність подальшого поглибленого їх вивчення. Саме цим фактом зумовлена актуальність проблеми вивчення психологічних дисциплін для HR.

**Мета дослідження:** проаналізувати перспективи вивчення психологічних дисциплін для HR.



**Методи.** У роботі застосовано методи аналізу, систематизації та узагальнення актуальних літературних джерел, а також власного багаторічного науково-педагогічного досвіду викладання психологічних дисциплін у Національному університеті харчових технологій.

**Результати.** У наших попередніх дослідженнях (Чугаєва, 2021) ми створили оригінальну авторську програму формування психологічної компетентності майбутніх фахівців харчової промисловості, основна мета якої полягає у тому, що здобувачі вищої освіти будуть вивчати психологічні дисципліни протягом всього періоду навчання в університеті. Нагадаємо, що підґрунтям нашої програми виступили побажання самих здобувачів вищої освіти розширити та поглибити психологічні знання, уміння, навички у контексті навчально-професійної підготовки, неодноразово висловлені ними у різноманітних соціологічних опитуваннях, проведених у Національному університеті харчових технологій.

Розглянемо, яким чином програма формування психологічної компетентності знайшла своє відображення у освітньому процесі майбутніх HRменеджерів.

Наша програма є своєрідним прикладом застосування принципу Life-long education, тобто навчання впродовж життя. Актуальний перелік розроблених автором навчальних дисциплін психологічного спрямування включає в себе наступні предмети (наведено в алфавітному порядку): Лідерство та team building, Основи психодіагностики для HR, Основи психології, Психологія софт скілз у менеджменті персоналу, Психологія професійної діяльності HR та Психологія успішності.

Проаналізуємо більш детально відповідність навчальних дисциплін авторській програмі формування психологічної компетентності на прикладі педагогічного процесу здобувачів освітніх ступенів «Бакалавр» та «Магістр» спеціальності 073 «Менеджмент» освітньо-професійної програми «Менеджмент персоналу» денної та заочної форм навчання, тобто майбутніх HR-менеджерів.

На першому, прогностичному, етапі формування психологічної



компетентності сучасних фахівців харчової промисловості здобувачі вищої освіти вивчають дисципліну «Основи психології». Згідно робочої програми (Чугаєва, 2021) метою навчальної дисципліни «Основи психології» є пізнати закономірності психічної діяльності особистості; сформувані потребу в особистісному розвитку; навчитись виявляти психологічні особливості інших людей та будувати позитивні стосунки з оточенням і досягати індивідуальних цілей у процесі навчання.

За вимогами освітньо-професійної програми «Менеджмент персоналу» (Драган, 2021) здобувачі повинні набути здатності отримувати компетентності: інтегральна: розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми, які характеризуються комплексністю і невизначеністю умов, у сфері менеджменту персоналу або у процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів соціальних та поведінкових наук; загальні: знання і розуміння професійної діяльності; спеціальні: працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань; розуміти принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності; формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички.

Як бачимо, всі наведені вище компетентності, особливо спеціальні, мають психологічне змістове наповнення, тим самим обґрунтовуючи «Основи психології» як обов'язкову дисципліну на 1 курсі для вивчення майбутніми HR менеджерами.

Зазначимо також, що згідно освітньо-професійної програми (Драган, 2021) здобувачі повинні досягти таких програмних результатів навчання: зберігати моральні, культурні, наукові цінності та примножувати досягнення суспільства, демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи; спілкуватись в усній та письмовій формі державною та іноземною мовами; ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації; демонструвати навички самостійної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань, бути критичним і самокритичним.



З нашої професійно-психологічної позиції те, що «Основи психології», є обов'язковою дисципліною відіграє важливу роль у подальшій соціальноосвітній підготовці здобувачів вищої освіти.

«Психологія успішності» характеризує проходження наступного етапу, оптимізації формування психологічної компетентності, частково на першому, частково на другому курсі, залежно від вимог різних освітньо-професійних програм. Саме той факт, що після опанування «Основ психології» студенти обирають предмет «Психологія успішності», свідчить про усвідомлення ними потреби подальшого вивчення психологічних дисциплін у навчальному процесі. Зазначимо, що у 2021-2022 рр.. «Психологію успішності» як вибіркову дисципліну з загального каталогу університету обрали 188 здобувачів вищої освіти 1 курсу з 4-х факультетів та інститутів НУХТ, у 2022-2023 рр.. обрали 58 студентів 2 курсу, водночас процес вибору 1 курсом ще триває. Оскільки «Психологія успішності» та «Лідерство та team building» є дисциплінами з загальноуніверситетського каталогу, то їх детальний аналіз може стати предметом наших подальших наукових розробок. У цій роботі науковопсихологічний інтерес для нас становлять у першу чергу психологічні дисципліни для менеджерів персоналу.

Одним з ключових факторів, що впливають на розробку освітньо-професійної програми є стейкхолдери, тобто представники бізнесу, роботодавці. Як відомо, найкращі з випускників застосовують отримані психологічні компетенції у власній професійній діяльності та стають стейкхолдерами, які в свою чергу заохочують поглиблення знань, умінь та навичок під час вивчення психологічних дисциплін у процесі соціально-освітньої підготовки менеджерів персоналу. З року в рік здобувачі вищої освіти систематично обирають психологічні дисципліни, що свідчить про непересічну важливість для них засвоєння психологічних компетенцій під час навчального процесу. Після опанування професійних та психологічних дисциплін, отримавши вищу освіту, випускники працюють, як: керівники підприємств, установ та організацій, підрозділів кадрів і соціально-трудових відносин, проектів та



програм; менеджери (управителі) із соціальної та корпоративної відповідальності, з підбору, забезпечення та використання персоналу, викладачі університетів та закладів вищої освіти та ін..

«Основи психодіагностики для HR» та «Психологія професійної діяльності HR» висвітлюють третій етап, професіоналізації майбутніх менеджерів персоналу. На нашу думку, змістове наповнення цих навчальних дисциплін потребує глибшого аналізу, зокрема: метою предмету «Основи психодіагностики для HR» є забезпечення системи психологічних знань та формування практичних вмінь психодіагностики як складової професійної діяльності HR-менеджера; сприяння професійному та особистісному розвитку майбутнього менеджера персоналу. Аналогічно метою навчальної дисципліни «Психологія професійної діяльності HR» є вивчення психологічних особливостей освітньо-професійного розвитку менеджера персоналу в процесі виконання HR-діяльності. Важливими для розуміння є також міждисциплінарні зв'язки: «Основи психодіагностики для HR» та «Психологія професійної діяльності HR» відносяться до вибіркового дисциплін професійного і практичного спрямування і дозволяють здобувачам глибше зрозуміти навчальний матеріал професійно орієнтованих дисциплін.

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми «Менеджмент персоналу» (Драган, 2019), вивчаючи дисципліни «Основи психодіагностики для HR» та «Психологія професійної діяльності HR» здобувачі повинні набути здатності отримувати компетентності: інтегральну (зміст зазначено вище); загальні: вчитися і оволодівати сучасними знаннями, здатність до абстрактного мислення, аналізу, синтезу; знання і розуміння предметної області та професійної діяльності, здатність застосовувати ці знання у практичних ситуаціях; генерувати нові ідеї (креативність); фахові: вміння формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички; працювати в команді, налагоджувати міжособистісну взаємодію при вирішенні професійних завдань, створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління; оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації; розуміння принципів психології та використання їх у професійній діяльності; до



професійної самоідентифікації та вміння забезпечувати реалізацію функції HR-менеджера щодо підбору (рекрутингу), навчання, організації праці та оцінювання ефективності діяльності персоналу згідно стратегічних цілей підприємства.

Здобувачі повинні досягти таких програмних результатів навчання (Драган, 2019): демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи, аналізу ситуації та здійснення комунікації у різних сферах діяльності організації; демонструвати знання сучасних концепцій лідерства, навички виявлення проблем та обґрунтування управлінських рішень; демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних мотивів; спілкуватись в усній та письмовій формі державною та іноземною мовами; ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації; демонструвати навички самостійної роботи, гнучкого мислення, відкритості до нових знань, бути критичним і самокритичним, виконувати дослідження індивідуально та/або в групі під керівництвом лідера; демонструвати високий рівень володіння усіма доступними технологіями підбору, організації праці та оцінювання персоналу для внутрішніх потреб підприємства і в зовнішньому HR-консалтингу, формувати додаткові компетентності за фахом шляхом самонавчання; володіти основами ділової риторики, вміти налагоджувати комунікації з людьми, створювати та публічно презентувати інформацію; розробляти заходи щодо забезпечення нормальних умов життя та праці персоналу, впроваджувати соціальні стандарти.

Звертаємо увагу, що у процесі переходу від опанування «Основ психології» та «Психології успішності» до дисциплін «Основи психодіагностики для HR» та «Психологія професійної діяльності HR» набули суттєвого розширення здатності отримувати інтегральну, загальні, фахові компетентності та програмні результати навчання, які мають досягнути здобувачі вищої освіти. Саме цей факт, а також психологічний зміст вказаних вище компетентностей та програмних результатів навчання ілюструє непересічну важливість засвоєння психологічних дисциплін для сфери HR.

Четвертий етап програми формування психологічної компетентності для



здобувачів освітнього ступеня «Магістр» представлений дисциплінами: «Лідерство та team building» з загального каталогу університету та «Психологія софт скілз у менеджменті персоналу» вперше створеною автором для каталогу освітньої програми «Менеджмент персоналу» у 2022 р. Обидва предмети розроблені автором таким чином, щоб підходили, як для майбутніх практичних працівників бізнес-структур та харчових технологій, так і студентів, які готуються до подальшої викладацької діяльності.

Як зрозуміло з вищезазначеного, всі психологічні дисципліни, як складові програми формування психологічної компетентності є взаємопов'язаними та виступають у логічній послідовності, яка зумовлює освітньо-професійний розвиток менеджерів персоналу.

**Дискусії.** Своєрідною науковою аксіомою є те, що психологічні дисципліни необхідно вивчати у закладах вищої освіти. Саме життя вже довело, що психологія потрібна всім, тому що психологія – це наука всіх наук. Науковометодичні дискусії може викликати питання, які саме психологічні дисципліни найбільш важливі для соціально-професійного розвитку майбутніх менеджерів персоналу. Відповідь на нього можуть дати студенти, які постійно обирають для вивчення психологічні дисципліни та успішно здобувають професійні знання, уміння, навички. Наприклад, у 2022-2023 н. р. студенти денної форми навчання обрали «Основи психодіагностики для HR», водночас здобувачі-заочники надали перевагу «Психології професійної діяльності HR».

Потрібно зазначити, що суттєвою відмінністю проведення освітнього процесу дисциплін загальноуніверситетського каталогу є наступне: студенти різних факультетів та інститутів навчаються разом. З однієї сторони вони взаємодіють між собою і можуть чомусь навчитись один від одного, з іншої сторони – вони менш зосереджені на психологічній стороні професійного розвитку, оскільки база знань дисциплін має бути більш уніфікованою, щоб охопити всі спеціальності та бути максимально зрозумілою для всіх студентів.

Саме тому набуває актуальності вивчення галузей психології за фаховим спрямуванням кожної освітньо-професійної програми окремо, що висвітлено у



навчальному процесі HR-менеджерів. Отже, позитивним, є те, що гаранті освітньо-професійних програм «Менеджмент персоналу» підготовки бакалаврів та магістрів та керівництво Навчально-наукового інституту економіки і управління НУХТ усвідомлюють необхідність засвоєння психологічних дисциплін майбутніми HR-менеджерами.

### **Висновки**

– Впровадження розробленої автором у попередніх дослідженнях оригінальної програми формування психологічної компетентності фахівців харчової промисловості в освітньо-професійний процес майбутніх HR-менеджерів проходить ефективно, про що свідчать здобувачі вищої освіти, які після опанування «Основ психології» потім регулярно вибирають психологічні дисципліни з каталогу освітньої програми та загальноуніверситетського каталогу: Основи психодіагностики для HR, Психологія професійної діяльності HR, Психологія софт скілз у менеджменті персоналу, Психологія успішності, Лідерство та team building.

– Найкращі з випускників застосовують отримані психологічні компетенції у власній професійній діяльності та стають стейкхолдерами, які в свою чергу заохочують поглиблення знань, умінь та навичок під час вивчення психологічних дисциплін у процесі соціально-освітньої підготовки менеджерів персоналу.

– Проаналізувавши вищевикладене, ми вважаємо, що вивчення психологічних дисциплін дозволить студентам бути успішними HR-менеджерами та у майбутньому ефективно виконувати покладені на них професійні обов'язки.

**Конфлікт інтересів.** Автор заявляє про відсутність конфлікту інтересів.

### **References**

Brown, P. C., Iii, H. R. L., & McDaniel, M. A. (2014). *Make It Stick: The Science of Successful Learning*. Harvard University Press.

Chuhaieva, N. Yu. (2021a). *Osnovy psikhodiahnostyky dlia HR: Robocha prohrama vybirkovoi navchalnoi dystsypliny* [Fundamentals of psychodiagnostics for HR: Working syllabus of selective course]. NUFT. Retrieved October 5, 2022, from



[https://drive.google.com/file/d/13kYAWhd7F1rlPgFh5z1UH8gy3HFV\\_A3U/view](https://drive.google.com/file/d/13kYAWhd7F1rlPgFh5z1UH8gy3HFV_A3U/view) [in Ukrainian]

Chuhaieva, N. Yu. (2021b). *Osnovy psykholohii: Robocha prohrama oboviazkovoї navchalnoi dystsypliny* [Fundamentals of psychology: Working syllabus of mandatory course]. NUFT. Retrieved October 5, 2022, from <https://drive.google.com/file/d/1lk0dGWshnLTXpUF92syizx9VXYWZ2RR/view> [in Ukrainian]

Chuhaieva, N.Yu. (2017). *Psykhologichni osoblyvosti pedahoha-nastavnyka yak umova efektyvnoi sotsializatsii studentiv: monohrafiia*. [Psychological features of the teacher-tutor as a condition for effective socialization of students: monograph]. Nizhyn: Vydavets PP Lysenko M.M. [in Ukrainian]

Chuhaieva, N. Yu. (2021). *Psykhologhiia kharchovoi promyslovosti yak faktor pidhotovky suchasnykh fakhivtsiv kharchovykh tekhnolohii* [Psychology of food industry as a factor of preparing of modern specialists of food technologies]. *Tekhnolohii Rozvytku Intelktu*, 5(1). <https://doi.org/10.31108/3.2021.5.1.17> [in Ukrainian].

Chuhaieva, N. Yu. (2021c). *Psykhologhiia profesiinoi diialnosti HR: Robocha prohrama vybirkovoї navchalnoi dystsypliny* [Psychology of HR professional activity: Working syllabus of selective course] NUFT. Retrieved October 5, 2022, from <https://drive.google.com/file/d/14MiAbe9vgBoVJPS6E6harLoupj1008br/view> [in Ukrainian]

Chuhaieva, N. Yu. (2022). *Psykhologhiia soft skillz u menedzhmenti personalu: Robocha prohrama vybirkovoї navchalnoi dystsypliny* [Psychology of soft skills for HR: Working syllabus of selective course] NUFT. Retrieved October 5, 2022, from [https://drive.google.com/file/d/1bRlQYbwXQXS1v\\_LxE7z7wgsL2uJIJbcd/view](https://drive.google.com/file/d/1bRlQYbwXQXS1v_LxE7z7wgsL2uJIJbcd/view) [in Ukrainian]

Di Tella et al. (2010). Happiness adaptation to income and to status in an individual panel. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 76, 834–852.

Dragan, O. I. (2019). *Osvitno-profesiina prohrama «Menedzhment personalu» pidhotovky bakalavra* [Educational and professional programme "Personnel



management" of bachelor's training]. NUFT. Retrieved October 5, 2022, from <https://drive.google.com/file/d/1CWAIId2eosxh7OKvQW7xXPgQaT0pOyWUy/view> [in Ukrainian]

Dragan, O. I. (2021). *Osvitno-profesiina prohrama «Menedzhment personalu» pidhotovky bakalavra* [Educational and professional programme "Personnel management" of bachelor's training]. NUFT. Retrieved October 5, 2022, from [https://drive.google.com/file/d/18kNtD49NthnWqpfq\\_GaP1MQf4IJ1Z2AY/view](https://drive.google.com/file/d/18kNtD49NthnWqpfq_GaP1MQf4IJ1Z2AY/view) [in Ukrainian]

Frey, N., Fisher, D., & Smith, D. (2019). *All Learning Is Social and Emotional: Helping Students Develop Essential Skills*. ASCD.

Gilbert, D. (2007). *Stumbling on Happiness*. Vintage.

Goleman, D. (2006). *Social Intelligence: The New Science of Human Relationships*. Bantam.

Grant & Gino (2010). Explaining why gratitude expressions motivate prosocial behavior. *Journal of personality and social psychology*, 98(6), 946.

Kahneman, D. (2013). *Thinking, Fast and Slow*. Farrar, Straus and Giroux.

Levine et al. (2012). Accuracy and artifact: Reexamining the intensity bias in affective forecasting. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(4), 584-605.

Lyubomirsky, S. (2009). *The How of Happiness: A New Approach to Getting the Life You Want*. Penguin Books.

Myers, D. G. (2019). *Social Psychology*. McGraw-Hill Education.

Schunk, D. (2019). *Learning Theories: An Educational Perspective*. Pearson.

Vogel et al. (2014). Social comparison, social media, and self-esteem.

*Psychology of Popular Media Culture*, 3(4), 206-222.

Ця робота ліцензується відповідно до Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Авторське право (с) 2022 Nataliia Chuhaieva Наталія Чугаєва

Отримано: 15.10.2022

Відрецензовано: 26.10.2022



*Опубліковано: 03.11.2022*

*DOI: <https://doi.org/10.31108/3.2022.6.2.3>*