

Л. Р. Хаярова, Ю. В. Свиридова

## ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА ИНЖЕНЕРА ПО ЗАКУПКЕ И СБЫТУ ПРОДУКТОВ НЕФТИ И НЕФТЕХИМИИ

*Ключевые слова: профессионально важные качества, личностные качества, профессионально важные умения и навыки, психограмма.*

*В исследовании выявлены профессионально-важные качества личности инженера по закупке и сбыту нефти, газа и продуктов их переработки, наличие которых позволит ему эффективно справляться с профессиональной деятельностью. Разработана психограмма инженера по материально-техническому снабжению ППТК, в обязанности которого входит обеспечение предприятий энергосистемы товарно-материальными ресурсами, в том числе продуктами нефти и нефтехимии.*

*Keywords: professional qualities, personality, professional skills are important ,psychogram.*

*The study revealed important professional and personal qualities engineer for the purchase and sale of oil, gas and refined products , the availability of which will enable it to effectively cope with the professional activity. Designed psychogram engineer logistics PPTK, whose responsibilities include ensuring business energy commodity and material resources , including petroleum products and petrochemicals.*

Традиционно считается, что профессиональные качества работника – это качества, отличающие его от представителей других профессий. Однако это устаревший взгляд на вещи [1]. Прежде всего, профессиональные качества личности – это то, что выделяет профессионала среди представителей своей же сферы деятельности. То есть речь идет об определенных универсальных качествах человека и профессионала, вне зависимости от конкретной сферы деятельности, благодаря которым он становится эффективнее остальных.

Профессионально важные качества включают в себя индивидуально-психические и личностные качества специалиста, которые необходимы и достаточны для реализации той или иной продуктивной деятельности. Кроме собственно психических свойств (индивидуально-психологических особенностей) отдельные функции профессионально важных качеств могут выполнять и некоторые внепсихические свойства субъекта — соматические, конституциональные, типологические, нейродинамические и др. К примеру, физическая сила и выносливость — пример ярко выраженных профессионально важных качеств (ПВК) для многих видов деятельности.

1. Согласно А. В. Карпову, профессионально важные качества (ПВК) делятся на 4 основные группы, образующие в своей совокупности структуру профессиональной пригодности [7, с.192-192]:

- Абсолютные ПВК — свойства, необходимые для выполнения деятельности как таковой на минимально допустимом или нормативно заданном, среднем уровне;
- Относительные ПВК, определяющие возможность достижения субъектом высоких («наднормативных») количественных и качественных показателей деятельности («ПВК мастерства»);
- Мотивационная готовность к реализации той или иной деятельности. Доказано, что высокая мотивация может существенно компенсировать недостаточный уровень развития многих иных ПВК (но не наоборот);

- Анти - ПВК: свойства, которые противостоят тому или иному виду профессиональной деятельности. Структура профессиональной пригодности предполагает минимальный уровень их развития или даже отсутствие. В противоположность качествам первых трех групп они коррелируют с параметрами деятельности значимо, но отрицательно.

В нашем исследовании перед нами стояла задача разработать ПВК инженера по материально-техническому снабжению ППТК, в обязанности которого входит обеспечение предприятий энергосистемы товарно-материальными ресурсами, в том числе продуктами нефти и нефтехимии.

Работник, в нашем случае, инженер, должен обладать многими психологическими качествами, которые являются профессионально важными.

Разносторонность характера подобной деятельности накладывает отпечаток и на личностные характеристики инженера-снабженца.

Профессионально-важные качества инженера-снабженца можно рассматривать на трех уровнях:

- на уровне задач деятельности
- на поведенческом уровне
- на уровне свойств личности

Важное значение для деятельности инженера-снабженца имеют коммуникативные качества:

- Способность к кооперации и групповой работе;
- Поведенческие ориентации при разрешении конфликтных ситуаций;
- Социальная компетентность при реализации своих целей (разговорчивость, общительность, готовность к обсуждению, сила убеждения, обаяние, дружественное отношение к организации, уверенная манера держать себя);
- Умение производить и поддерживать благоприятное впечатление;
- Умение слушать. Собеседники, не слышащие и не слушающие друг друга, не смогут вести конструктивную беседу. Беспреданно говорящий человек, не внимающий замечаниям и просьбам оппонента, не способен прийти к взаимопониманию

со своим собеседником. В результате, эффективность такого диалога уверенно стремится к нулю;

- Умение расположить к себе собеседника. Коммуникабельный человек, как правило, обладает способностью расположить к себе собеседника в процессе общения, хорошо владеет собой и своим голосом. С помощью различных психологических приемов он способен удерживать внимание оппонента и по интонации распознавать его реакцию на те или иные вопросы, вовремя изменять свою линию поведения, чтобы быть с ним на одной волне.

Инженер снабженец в своей деятельности осуществляет 3 вида общения [3].

1. Деловое - общение при взаимодействии с поставщиками, заказчиками;

2. Служебно-товарищеское - это общение с руководителями, коллегами;

3. Дружеское - это общение на основе морально-психологических норм взаимоотношений.

В зависимости от конкретной ситуации и целей, важно точно применить тот или иной стиль общения. Если инженер-снабженец обладает навыками общения, то ему легко устанавливать деловые контакты. Не следует забывать о грамотной, выразительной речи.

Умение устанавливать деловые контакты, располагать к себе людей зависит от манеры поведения. Хорошие манеры помогают быстро адаптироваться в любой обстановке, упрощают налаживание контактов, расширяют возможности оказывать влияние на людей.

Далее обратим внимание на не менее важное качество, как устойчивость к стрессу.

Стрессоустойчивость - это способность противостоять сильным отрицательным эмоциональным воздействиям, вызывающим высокую психическую напряженность, поскольку деятельность инженера-снабженца протекает в условиях значительных психологических нагрузок.

Существует такая наука, как соционика, которая рассматривает переработку информации человеком интеллектом, позволяющей прогнозировать поведение человека в самых разнообразных ситуациях, в том числе стрессовых [2].

Отдельный ее блок посвящен теории стрессоустойчивости, согласно которой все люди делятся на 4 группы:

1. Стрессонеустойчивые,
2. Стрессотренируемые,
3. Стрессотормозные,
4. Стрессоустойчивые.

«Стрессонеустойчивых» характеризует максимально возможная ригидность по отношению к внешним событиям. Они не склонны менять свое поведение и адаптироваться под внешний мир. Их установки и понятия незыблемы. Поэтому любое неблагоприятное внешнее событие или даже намек на его возможность в будущем для них - стресс. В самой стрессовой, критической ситуации стрессонеустойчивые люди склонны к повышенной эмоциональности, крайне возбудимы и неуравновешенны. От них не стоит ждать быстрых и конструктивных решений в напряженные моменты.

«Стрессотренируемые» готовы к переменам, но только не глобальным и не мгновенным. Они стараются трансформировать свою жизнь постепенно, непринужденно, безболезненно, а когда это по объективным причинам невозможно, делаются раздражительными или впадают в депрессию. Однако по мере повторения примерно схожих по содержанию напряженных ситуаций «стрессотренируемые» привыкают и начинают реагировать на стрессы более спокойно.

«Стрессотормозные» отличаются жесткостью своих жизненных принципов и мировоззренческих установок, однако к внезапным внешним изменениям относятся достаточно спокойно. Они принципиально не готовы меняться постепенно, но могут пойти на быстрое и однократное изменение той или иной сферы их жизни, например, резко сменить работу. Люди, данной группы, способны быть лидерами во время «точечных» перемен, после которых сразу будет фиксация их нового статуса-кво. Если же стрессы следуют один за другим, а особенно имеют вялотекущий характер, они постепенно теряют присутствие духа и контроль над своими эмоциями.

«Стрессоустойчивые» готовы относительно спокойно принимать любые перемены, какой бы характер - длительный или мгновенный - они ни носили. Наоборот, все стабильное и заранее предопределенное им чуждо и вызывает иронию по причине всеобщей неустойчивости, столь остро ощущаемой представителями этой группы. Они обычно сами начинают процессы преобразований или даже революций, возглавляют их, при этом в самый острый момент могут отойти в сторону, так как при всей любви к переменам вовсе не в восторге от возможности нанесения ущерба себе. Умеют эффективно действовать в нестабильных, кризисных условиях, но плохо приспособлены для работы в организациях с устоявшимися традициями. Стрессом для них являются только самые тяжелые события, касающиеся их самих или близких. Нередко «стрессоустойчивые» выбирают себе профессии, связанные с риском и постоянным нахождением в экстремальных ситуациях.

Также к ПВК инженера-снабженца можно отнести способность к работе в условиях ограниченного времени, ровное и спокойное отношение к людям, снисходительность, доброжелательность, терпение, выдержку, уверенность действий в ситуации неопределенности.

Следующий блок ПВК инженера-снабженца - организаторские качества, характеризующиеся умением планировать работу, обеспечивать четкий контроль. Организаторские качества - это следствия проявления ряда психологических свойств личности [13].

Наиболее важными являются:

1. Психологический контакт - способность устанавливать меру воздействия, влияния на других людей.

2. Психологическая избирательность - способность адекватно, без искажения отражать психологию организации.

3. Критичность и самокритичность - способность видеть недостатки в поступках и действиях других людей и своих поступках.

4. Требовательность - способность предъявлять адекватные требования в зависимости от особенностей ситуации.

Среди других организаторских качеств следует отметить такие как:

Целеустремленность - умение поставить четкую и ясную и стремиться к ее достижению;

Гибкость - способность реально оценивать обстоятельства, адаптироваться к ним, не меняя, при этом принципиальных позиций;

Работоспособность - способность длительно выполнять работу с высокой эффективностью;

Настойчивость - волевое свойство личности, проявляющееся в упорном стремлении достичь сознательно поставленной цели;

Самостоятельность - способность осуществлять деятельность, опираясь на собственные возможности без чужой помощи;

Дисциплинированность - подчинение установленному порядку, умение налаживать и поддерживать дисциплину в коллективе;

Инициативность - умение действовать энергично, способность выдвигать идеи и намечать пути их воплощения.

Профессионально важными качествами личности инженера-снабженца являются мотивационно-волевые качества [6]:

- стремление к успеху (ориентация на достижение, стремление обладать, решительность, доверие к себе);

- осторожность (добросовестность, внимание, порядочность, честность, точность, признание со стороны окружающих);

- самоопределение (свобода, самоопределение, открытость);

Важное значение приобретают такие качества, как высокая работоспособность, способность к длительным нагрузкам, способность заключать сделки одновременно с несколькими заказчиками, усидчивость.

Общей основой развития инженера-снабженца как специалиста и как компетентного работника являются интеллектуальные качества. Интеллект может выступать или не выступать в качестве фактора успешности работника в зависимости от того, какие ресурсы - интеллектуальные или коммуникативные включены в его деятельность.

К профессионально важным качествам личности инженера-снабженца относятся также: стремление приобретать новый опыт, совершенствовать свои способности, знания, умения и навыки, чувство юмора, корректность.

Помимо вышеперечисленных качеств инженеру-снабженцу необходимо хорошо выглядеть, быть в хорошей физической форме, обладать обаянием кинозвезды, при этом идеально знать все о продукции, которую он предлагает, умение поддерживать контакт со смежными ведомствами (склад, бухгалтерия, руководство, транспорт, поставщики и т.д.).

Кроме индивидуально - психологических и физических особенностей, необходимо учитывать и профессиональную компетентность работника.

Например, инженер по материально-техническому снабжению должен иметь высшее образование без предъявления требований к стажу работы, либо среднее техническое образование и стаж работы в должности техника 1 категории не менее 3-х лет, или других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием не менее 5 лет.

Инженер же 1 категории по материально-техническому снабжению должен иметь высшее образование и стаж работы инженера 2 категории по МТС не менее 3-х лет.

В процессе работы сотрудники в обязательном порядке изучают программу оперативно-учетная «ПАРУС», которая формирует профессионально важные умения и навыки, необходимые при работе инженера-снабженца и позволяет централизованно и быстро проводить:

- принятие заявок от заказчиков на поставку определенного оборудования;

- составление заказных спецификаций и различных оперативных отчетов;

- оформление бухгалтерских документов: приходные накладные и ордера и товарные накладные;

- распределение продукции между предприятиями энергосистемы.

Таким образом, можно выделить в структуре профессионально важных качеств инженера-снабженца коммуникативные, организаторские, интеллектуальные, мотивационно - волевые качества, высокую работоспособность и стрессоустойчивость, а также практические знания и умения, позволяющие эффективно выполнять свои обязанности.

Для выявления профессионально важных качеств личности инженера-снабженца мы использовали методику ABC, разработанную в Канаде, и получившую свое полноценное развитие в США на предприятиях автомобильной промышленности и авиапроме.

Методика ABC предназначена для оценки кандидата на претендуемую должность, а также для оценки персонала как компании в целом, так и ее отдельно взятых подразделений, должностей. Она базируется на:

- определении личных качеств, необходимых для каждой должности;

- оценке профессиональных требований к должности;

- выборе ключевых показателей деятельности для оцениваемой должности.

Данная методика помогает эффективно выявить наличие или отсутствие определенных качеств кандидата на претендуемую должность, а также соответствие сотрудника занимаемой должности.

Методика представляет собой тест анкетного типа, который включает в себя до 20-ти критериев, описывающих личностные качества. Условием для выбора показателей, описывающих личностные качества, являются показатели, отвечающие на вопро-

сов - как? (т.е., как бы мы хотели, чтобы оцениваемый относился к работе).

Для целей нашего исследования мы отобрали те профессионально важные качества личности, которые являются обязательными для инженера-снабженца и включили их в список методики ABC.

Данную методику мы предложили инженерам по материально-техническому снабжению ППТК для оценки важности и выраженности имеющихся у них профессионально важных качеств. Максимальная оценка- 5 баллов.

**Таблица 1 - Профессионально важные качества личности инженера по закупке и сбыту продуктов нефти и нефтехимии**

Личностные качества (характеристики)	Критерии	Оценка
Коммуникативные качества	Способность устанавливать и поддерживать дружеские, партнерские отношения	
	Социальная компетентность (разговорчивость, сила убеждения)	
	Умение производить и поддерживать благоприятное впечатление	
Стрессоустойчивость	Эмоциональная устойчивость	
	Способность противостоять агрессивному настрою	
	Уравновешенность, самообладание	
	Способность работать в условиях ограниченного времени	
Организаторские качества	Уверенность действий	
	Психологический контакт (способность устанавливать меру воздействия, влияния на других людей)	
	Психологическая избирательность (способность адекватно отражать психологию организации)	
	Критичность и самокритичность	
Мотивационно-волевые качества	Требовательность (способность предъявлять адекватные требования)	
	Стремление к успеху	
	Осторожность (добросовестность, внимание, порядочность, честность)	
	Самоопределение (открытость, свобода)	
Индивидуально-психологические особенности	Высокая работоспособность, усидчивость	
	Приятная внешность	
	Личное обаяние	
	Чувство юмора	

Экспертная оценка показала следующие результаты:

1. Лидирующее место среди вышеперечисленных качеств занимают мотивационно - волевые качества. Среди этих же качеств на первом месте - стремление к успеху, далее - осторожность, самоопределение, социальная компетентность и высокая работоспособность, усидчивость.

2. Стрессоустойчивость. При таком виде деятельности как «человек-человек» очень сложно, порой, сохранять самообладание, уравновешенность и эмоциональную устойчивость. Здесь на первом месте

- эмоциональная устойчивость, затем одинаковое количество баллов получили: способность противостоять агрессивному настрою, уравновешенность, самообладание, уверенность действий и ноль баллов получила способность работать в условиях ограниченного времени.

3. Организаторские качества. Такая своеобразная работа, как работа инженера-снабженца требует умение убедить заказчика в необходимости продукции именно у них, поэтому большинство баллов было отдано - психологическому контакту. Далее следует - критичность и самокритичность, психологическая избирательность и ноль получила требовательность.

4. Коммуникабельность - готовность и умение легко устанавливать, поддерживать и сохранять позитивные контакты в общении и взаимодействии с окружающими только на 4 месте. Ведь не каждый человек умеет вежливо разговаривать, подробно и четко подавать информацию. Здесь на первом месте – умение расположить к себе собеседника. Последующие качества – способность устанавливать и поддерживать дружеские и партнерские отношения, умение производить и поддерживать благоприятное впечатление, умение слушать.

5. Индивидуально-психологические особенности. Удивительно, но на первом месте – личное обаяние, далее – приятная внешность и чувство юмора.

Таким образом, разработанная нами психодиагностика инженера по материально-техническому снабжению позволит специалисту по отделу кадров:

- целенаправленно и безошибочно определять соответствие претендента на должность, а также соответствие занимаемой должности уже работающего специалиста;
- понять индивидуальную мотивацию (потребности, цели) претендента или работника;
- планировать профессиональное развитие работников с учетом их личных интересов;
- более четко увидеть профессиональные перспективы претендента;
- планировать развитие карьеры отдельных сотрудников в качестве источника определения потребностей в профессиональном обучении.

В целом использование психодиагностики при отборе кадров на должность инженера по материально-техническому снабжению позволит снизить текучесть кадров, повысить производительность труда, принимать высококвалифицированных и профессионально пригодных сотрудников.

## Литература

1. Борисова, Е.М. Индивидуальность и профессия / Е.М. Борисова, Г.П. Логинова. – М.: Гардарики, 2003. – 456с.
2. Букалов, А.В. Соционика – новый подход к пониманию человека и общества // Соционика, ментология и психология личности. - 1996. - №1. - С.2-5.
3. Валеева, Н.Ш. Основы психологии управления: учебное пособие /Н.Ш.Валеева, И.Н.Пугин; М-во образ. и науки России, Казан.нац.исслед.технол.ун-т. - Казань, КНИТУ, 2011.-184с.
4. Гуревич, К.М. Выбор профессии / К.М. Гуревич. - М.: Мир. - 2001. – 311с.

5. Дип, С. Верный путь к успеху: 1600 советов менеджерам / С. Дип, Сесмен Л. – М.: ИНФРА – М, 2003. – 618с.
6. Зарипова, И.Р., Зарипов, Р.Н. Профессионально значимые качества личности как залог конкурентоспособности специалиста социальной работы // Вестник Казан.технол. ун-та.- 2010.- № 3. – С.172-182.
7. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. - СПб.: Питер, 2003.- 170с.
8. Карпов, А.В. Профессионально важные качества личности / А.В. Карпов. – М: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2000.-352с.
9. Климов, Е.А. Психология профессионализма / Е.А. Климов. – М.: Олма – Пресс, 2004. – 618с.
10. Кулагин, Б.В. Основы профессиональной психодиагностики / Б.В. Кулагин. – М.: Медицина, 1984. – 215с.
11. Орел, В.Е. Психологическое изучение влияния профессии на личность / В.Е. Орел // Реферативный сборник избранных работ по грантам в области гуманитарных наук. – Екатеринбург, 2002. – 518с.
12. Сенченко, И.Т. Повышение квалификации рабочих на производстве / И.Т. Сенченко. – М.: Педагогика 1992. - 112с.
13. Филиппов, А.В. Работа с кадрами: психологический аспект / А.В. Филиппов. – М.: Гардарики, 2004. – 712с.
14. Шарафутдинова, Р.И., Галимзянова, И.И. Профессиональная деятельность современного инженера // Вестник Казан.технол. ун-та.- 2012.- № 6.- С.255-25

---

© **Л. Р. Хаярова** – доцент кафедры социальной работы, педагогики и психологии КГТУ, kasrpp@mail.ru; **Ю. В. Свиридова** – выпускница КНИТУ, kasrpp@mail.ru.