

АО «УЗБЕКНЕФТЕГАЗ»

**МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

**ФИЛИАЛ РОССИЙСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА НЕФТИ И
ГАЗА (НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)
ИМЕНИ И.М. ГУБКИНА В ГОРОДЕ ТАШКЕНТЕ**

**«РОЛЬ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ В МОДЕРНИЗАЦИИ
ПРЕДПРИЯТИЙ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ»**

3 ноября 2021 года

Материалы республиканской научно-технической конференции

Ташкент – 2021

В сборнике материалов научно-технической конференции нашли свое отражение актуальные вопросы роль науки и образования в модернизации предприятий нефтегазовой отрасли, инновации и инвестиции - основа модернизации нефтегазовой отрасли, энергосбережение и энергоэффективность - факторы устойчивого развития нефтегазовой отрасли, химическая технология и экология в нефтегазовой отрасли, применение прогрессивных технологий в повышении эффективности геологоразведочных работ по приросту добычи углеводородов, внедрение передовых технологий по увеличению добычи и транспортировки углеводородного сырья.

Материалы конференции представляют интерес для руководителей всех уровней управления, преподавателей, исследователей и специалистов-практиков государственных учреждений и акционерных обществ нефтегазовой отрасли, научных сотрудников академических институтов Академии наук Республики Узбекистан, магистрантов и студентов.

Редакционная коллегия:

- А. Магруппов** - исполнительный директор Филиала РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина в г. Ташкенте
- С. Юнусов** - заместитель директора по научным работам и инновациям
- К. Гафуров** - заместитель директора по учебной и воспитательной работе
- М. Мирсалиева** - заместитель директора по вопросам молодёжи и духовно-просветительской работе
- Ф. Юсупов** - заведующий сектором научных исследований, инноваций и подготовки научно - педагогических кадров, д.т.н., профессор
- О. Отто** - и.о. заведующего кафедрой «Экономика нефти и газа», к.э.н., доцент
- М. Ахмедов** - заместитель заведующего отделением «Разработка нефтяных, газовых и газоконденсатных месторождений»
- Э. Мамажанов** - заместитель заведующего отделением «Бурение нефтяных и газовых скважин»,
- Н. Турабеков** - и.о. заведующего кафедрой «Технологии геологической и геофизической разведки»,
- А. Усманова** - и.о. заведующего кафедрой «Социально-гуманитарные дисциплины», к.п.н., доцент
- Ш. Бобохужаев** - заведующий сектором по организации научно-исследовательской деятельности одарённой молодёжи
- С. Валиев** - начальник Управления делами

Убайдуллаев Д.Р., Абдурахманов Р.А., Скулкова И.Н. СПОРТИВНО – МАССОВАЯ РАБОТА В ВЫСШИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ	106
Усманова А.А., Пягай В.Р. ЭЛЕКТОРАЛЬНОЙ АКТИВНОСТЬ МОЛОДЕЖИ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ НОВОГО УЗБЕКИСТАНА	109
Усманов С.А. ВЛАСТЬ КАК ТРАДИЦИОННОЕ ГОСПОДСТВО И УПРАВЛЕНИЕ	114
Усманова А.А. КАРЬЕРНЫЙ РОСТ КАК ПРОЦЕСС РАЗВИТИЯ И ОСВОЕНИЯ МОЛОДЫМИ ЛЮДЬМИ СОЦИАЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА	120
Усманова А.А., Мирсаидова Л.М. ВОЗДЕЙСТВИЕ СМИ НА ОБЩЕСТВЕННОЕ СОЗНАНИЕ В УСЛОВИЯХ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА	124
Фёдорова Л.И. К ВОПРОСУ ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ИКТ В ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПРИ ОБУЧЕНИИ ЯЗЫКУ	130
Хаирова Д.Р., Сайфуллаева М.И. КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ВУЗА КАК ОДИН ИЗ ФАКТОРОВ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБРАЗОВАНИЯ	132
Халимова А.Ф. ОСОБЕННОСТИ НЕФТЕГАЗОВЫХ ТЕРМИНОВ В СОВРЕМЕННОМ РУССКОМ ЯЗЫКЕ	136
Хасанова М.Б. СТАНОВЛЕНИЕ И ПОЭТАПНОЕ РАЗВИТИЕ ВЕЛИКОГО ШЕЛКОВОГО ПУТИ	139
Юнусов С.З., Исламова Г.Х., Махмудова Ш.А. ОПРЕДЕЛЯЕМ ЧИСЛО ОБОРОТОВ БАРАБАНА ЗА ВРЕМЯ РАЗГОНА.	142
Аббасов С.Ж. ПРИТИРКА РАБОЧЕЙ ПОВЕРХНОСТИ РАСПРЕДЕЛИТЕЛЬНЫХ ВАЛОВ	145

СЕКЦИЯ 2
«ИННОВАЦИИ И ИНВЕСТИЦИИ - ОСНОВА МОДЕРНИЗАЦИИ
НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ»

Бобохужаев Ш.И. МОДЕЛЬ ВИРТУАЛИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ УЗБЕКИСТАНА	148
--	-----

КАРЬЕРНЫЙ РОСТ КАК ПРОЦЕСС РАЗВИТИЯ И ОСВОЕНИЯ МОЛОДЫМИ ЛЮДЬМИ СОЦИАЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА

Усманова А.А.

Филиала РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М.Губкина в г.Ташкенте

Аннотация. В статье акцентируется внимание на определение карьерного роста, исследования ученых в данном направлении. Представлены сравнительные данные по достижению карьерного роста молодежью.

Ключевые слова: Карьерный рост, социальное пространство, профессиональное развитие, рынок труда.

Как нам известно, существует в жизни человека такие моменты, которые помогают ему расти как внутренне, так и внешне и являются толчком для постоянного самосовершенствования. Например, карьера, любовь, семья и т.д. Эти понятия не отделимы от человеческого миропонимания и ощущения в нем себя как значимой личности, способной преобразовать все вокруг. Один из сильнейших мотивов, позволяющих идти по выбранному пути является карьерный рост. Полноценная карьера - это сбалансированное соотношение, взаимодействие процессов внутреннего развития человека и его внешнего движения. При этом внутреннее развитие включает профессиональный рост человека как приумножение его знаний и навыков, изменение его влияния в среде, повышение уровня благосостояния. Внешнее движение фиксирует достигнутые в развитии результаты и сопровождается освоением ступеней, например, движением к должностным позициям, разрядам квалификационной лестницы, статусным рангам, уровням, материальным вознаграждениям.

Карьера представляет собой процесс профессионального, социально-экономического развития человека, выраженный в его продвижении по должности, квалификации, статусу [1: 7]. Другими словами, карьера – это развитие человека и освоение им социального пространства.

Американский психолог К.Гледдинг указывает на то, что «выбор карьеры - это большее, чем каждый собирает зарабатывать себе на жизнь. Характер занятий оказывает влияние на образ человека в целом. Профессиональные роли множеством нитей связаны с другими жизненными ролями человека» [2: 45]. Так, уровень доходов, стрессы, социальная идентичность, признание, образование, манера одеваться, увлечения, интересы, выбор друзей, образ жизни, постоянное место проживания и даже особенности индивидуальности связаны с профессиональной жизнью человека. Кроме того, профессиональные сообщества представляют собой мини-культуры, где удовлетворяются социальные потребности и формируются ценности. От характера и целей

работы человека зависит его ощущение благополучия. Следовательно, человеку чрезвычайно важно серьезно отнестись к выбору своей карьеры» [3].

В нас с детства «закладывают» потребности в профессионализме и карьерном росте. Если спросить любого ребенка, кем он хочет стать, он, как правило, назовет какую-либо профессию или скажет, что хочет стать начальником. Эти потребности поощряются обществом, родителями, компаниями. Дети активно осваивают те или иные профессии в играх, обучении, социализируясь с помощью инструментов придуманных обществом. Со временем для многих потребность стать руководителем или профессионалом своего любимого дела сохраняется в качестве одной из основных, для кого-то на первый план выходят другие потребности. Закономерно возникают вопросы: «Сколько тех, кому интересен карьерный рост и профессиональное развитие»? и «Как их определить?».

В социологии есть такая точка зрения, что в обществе людей можно разделить на следующие категории:

- инициативные, готовые идти вперед и вести за собой – 20%;
- хорошие исполнители, их необходимо вдохновлять и вести за собой – 60%;
- не испытывающие особого рвения к работе, их необходимо «пинать», заставлять работать, чтобы был хоть какой-то толк – 20% [4: 34-35].

Соответственно, существует несколько типов людей, относящихся к обучению и карьерному росту:

- «избегающий» тип, как правило, обладает невысокой квалификацией, и он не стремится ее повышать;

- «профессионалы» и «патриоты» стремятся расширить круг своих функций, для них характерен высокий уровень инициативы. Они стремятся к карьерному росту ради «дела», а не ради власти и позитивно относятся к возможностям обучения и повышения квалификации;

- «инструментальщики», не склонны увеличивать круг своих обязанностей и не являются самыми инициативными работниками, тратить время на обучение они не любят, считая, что напрямую обучение не отразится на их зарплате;

- «хозяйственники», будут стараться выстроить работу на своем участке так, чтобы максимально уменьшить зависимость от работы других, не подчиненных ему сотрудников и получить желаемую свободу действий. К обучению относятся негативно, считая, что и так все умеют. Пойдут учиться только тогда, когда чего-то не знают и испытывают в этом реальную потребность [5].

«Карьеру специалиста», т.е. профессиональный рост, следует отличать от «карьеры управленца», подразумевающей подъем по ступеням должностной иерархии. В определенные периоды жизни карьерные цели могут меняться. Если, для молодого специалиста приоритетным является профессиональный рост, то с повышением квалификации многие начинают задумываться о руководящих постах.

Карьерный рост - это весьма высокая цель, позволяющая человеку не только увеличивать свой доход, поднять социальный статус, но и совершенствовать себя. Совершенствуя себя, он познает и видоизменяет социальное окружение, преобразовывает в нем устоявшиеся ценности и идеалы с учетом веления времени. При этом, в нем повышается профессиональный и индивидуальный уровень влияния на развитие общества.

В этой связи, самым важным для человека является вопрос планирования карьерного роста, т.е. умение правильно сформулировать цели и задачи в области определения своей профессиональной стези, грамотно спланировать этапы роста по карьерной лестнице, при этом учитывать, и что немало важно, умело использовать имеющиеся ресурсы.

На рынке труда Узбекистана сосредоточено достаточно молодых людей с высшем образованием. Ежегодно, согласно данным отдела целевой подготовки кадров и распределения Министерства высшего и среднего специального образования, ожидается свыше 60.000 выпускников высших учебных заведений страны [6]. Столь могущественный отряд бакалавров и магистров, в большинстве случаев – желанная «добыча» многих предприятий страны, заинтересованных в перспективных молодых кадрах. Ведь успех любой компании, как известно, во многом зависит от профессионализма ее кадрового состава.

Молодежь высоко ценит заботу нашего государства и правительства о ней. Осуществляемые в стране воспитательно-образовательные меры, направлены на создание молодому поколению максимально благоприятных условий для гармоничного развития, реализации его талантов и способностей, воспитания в духе идеи независимости, любви к Родине, уважения к национальным и общечеловеческим ценностям, профессионального роста. Подтверждением тому, являются слова главы государства, в которых обозначается «наиважнейший фактор, который позволит осуществить все задуманное и достичь намеченных целей, это – высококвалифицированная рабочая сила, молодые специалисты, способные взять на себя ответственность за завтрашний день, за дальнейшее развитие страны» [7].

Проведенные нашими учеными исследования, выявили высокий уровень целеустремленности и активную жизненную позицию молодежи Узбекистана, которые выражаются в «стремлении получить достойное образование и востребованную профессию», «быть полезным своей стране». Для 73,3% юношей и девушек это является «существенным приоритетом в системе жизненных ценностей» [8: 12-13]. По данным опроса, более половины молодых людей работают по специальности. Большинство устраивает их профессия, уровень заработка и условия труда. При этом каждый второй стремится к карьерному росту.

Интерес к работе в сфере бизнеса и частного предпринимательства у молодежи весьма высок. Это свидетельствует о том, что молодежь как самая активная часть нашего общества стремится к достижению своих целей также посредством участия в развитии в стране рыночной экономики и социальной жизни. Абсолютное большинство молодых граждан Узбекистана (80,7%) «верят в свое будущее» [9]. Они связывают это, прежде всего с тем, что «хотят стать хорошими специалистами и внести свой вклад в дальнейшее процветание Родины».

Наша молодежь высоко ценит предоставленные государством возможности для развития и намерена использовать их для благих намерений, чтобы еще более активно участвовать в социально-экономических и политических преобразованиях, проводимых в стране. В этой связи появляется ответ на вопрос о влиянии карьерного роста на развитие человеческого сообщества. Потому как, он является одним из путей желаемого прогресса каждого человека и общества в целом.

Список использованной литературы:

1. Иванов Т.Т. Молодежь и рынок труда. - М., 2018.
2. Топоров М.Ю. Жизненные перспективы молодежи. - М., 2019.
3. Смирнов М.М. Карьерный рост. - М., 2019.
4. Шамыгин Л.Д. Карьера и молодежь. - М., 2018.
5. Николаев Ш.Л. Пути достижения успеха. - М., 2017.
6. Выступление Президента Шавката Мирзиёева на торжественной церемонии, посвященной 30-летию государственной независимости Республики Узбекистан <https://review.uz/post/vstuplenie-prezidenta-shavkata-mirziyoyeva-na-ceremonii-posvyashennoy-30-letiyu-nezavisimosti-uzbekistana>
7. <http://www.uza.uz/ru/society/4985/>.
8. www.gov.uz/ru/press/society/2755.