

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**

**«ИНТЕГРАЦИЯ НАУКИ, ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОИЗВОДСТВА -
ВАЖНЕЙШИЙ ФАКТОР В РЕАЛИЗАЦИИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ
ПРОЕКТОВ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ»**

1 ноября 2019 года

Материалы республиканской научно-технической конференции

Ташкент - 2019

УДК 330.322.011: 621.31 (045)

В сборнике материалов научно-технической конференции нашли свое отражение актуальные вопросы интеграции образования, науки и производства как основы развития конкурентоспособных кадров для нефтегазовой отрасли, внедрения инновационных технологий в разработку нефтяных и газовых месторождений и освоение месторождений полезных ископаемых, локализации и импортозамещения технологий и продуктов в нефтяной и газовой промышленности и использования инновационных, информационно-коммуникационных технологий в нефтегазовой промышленности.

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:

1. А. Магрупов - заместитель директора - исполнительный директор Филиала РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина в г. Ташкенте
2. Э.Юзликаева - заместитель директора по учебной и воспитательной работе
3. Х.Ибрагимов - заместитель директора по научным работам и инновациям
4. Ш.Равилов - декан факультета
5. О.Отто - заведующая отделением «Экономика нефти и газа»
6. Ф.Юсупов - заведующий сектором научных исследований и подготовки научно-педагогических кадров
7. Ф.Миркамалов - заместитель декана по работе с молодежью
8. Б.Эшматов - заместитель заведующего отделением «Математика и информатика»

© Филиал РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина в г. Ташкенте, 2019 г.

<i>Усманова А.А., Намазова Ш.А.</i> УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ СПОСОБНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ-ЛИДЕРА	155
<i>Хаирова Д.Р., Нажимов И.П.</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ И ФОРМ УЧАСТИЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ В ИННОВАЦИОННОМ РАЗВИТИИ ОТРАСЛИ	159
<i>Shadmanov T.</i> THE ISSUES OF THE FORMATION OF METHODS, TECHNIQUES, SCIENTIFIC VIEWS, EDUCATIONAL CENTERS AND PROGRAMS	163
<i>Шайимов Ф.Ф., Закиров К.К., Бузруков Р.И.</i> ЗАВИСИМОСТЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ НАКАЧКИ СОЛНЕЧНОГО ЛАЗЕРА ОТ ПАРАМЕТРОВ ПАРАБОЛИЧЕСКОГО И ВТОРИЧНОГО КОНЦЕНТРАТОРА	167
<i>Эшматов Б.Х., Салимов М.М.</i> НЕЛИНЕЙНЫЕ КОЛЕБАНИЯ ВЯЗКОУПРУГОЙ ПЛАСТИНЫ ИЗ КОМПОЗИЦИОННОГО МАТЕРИАЛА	172
СЕКЦИЯ 2. «ИННОВАЦИИ И ИНВЕСТИЦИИ - ОСНОВА МОДЕРНИЗАЦИИ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ»	177
<i>Арсланов Ш.С., Азимова Ш.А.</i> ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД К РЕГЕНЕРАЦИИ ОТРАБОТАННЫХ МОТОРНЫХ МАСЕЛ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН	177
<i>Ахмеджанова Г.Р., Азимов Т.Б., Отто О.Э.</i> ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ ОТ ВНЕДРЕНИЯ ТЕХНОЛОГИИ ПО СНИЖЕНИЮ ПОТЕРЬ УГЛЕВОДОРОДОВ НА ГАЗОКОНДЕНСАТНОМ МЕСТОРОЖДЕНИИ	181
<i>Ахмеджанова Г.Р., Закиров А.А.</i> ИСПОЛЬЗОВАНИЕ БЕСПИЛОТНЫХ ЛЕТАТЕЛЬНЫХ АППАРАТОВ В НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ УЗБЕКИСТАНА	184
<i>Деньгаев А.В., Сулитанофу К.М., Арсланов Ш.С.</i> ИННОВАЦИОННЫЙ МЕТОД ОЧИСТКИ ПОЧВЫ, ВОДЫ И ПЕСКА ОТ РАЗЛИВОВ НЕФТИ ПРИ ПОМОЩИ МИКРООРГАНИЗМОВ	187
<i>Искендеров Т.Ж., Лю О.И., Рыбальченко В.С.</i> ИННОВАЦИОННЫЙ ПУТЬ ПРОИЗВОДСТВА УГЛЕРОДНО-НЕЙТРАЛЬНОГО ТОПЛИВА ИЗ УГЛЕКИСЛОГО ГАЗА	190

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ СПОСОБНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ-ЛИДЕРА

Усманова А.А., доцент, **Намазова Ш.А.**, доцент Филиала РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М.Губкина в городе Ташкенте

Успех в любом деле во многом связан с социально-психологической средой в рабочей коллективе. От этого зависит уровень солидарности и скооперированности рабочих ресурсов, выбор индивидуального и группового стиля управления, формирование команды единомышленников, организация производственного процесса, результат поставленных целей и задач и пр. Для достижения позитивного климата в рабочем коллективе важным выступает реализация личностных и профессиональных качеств каждого работника, особенно руководителя.

Знание индивидуальных особенностей личности способствует формированию оптимальной работоспособности людей. Их применение помогает определить стратегическое направление и тактику будущей производственной деятельности и воспитательной работы в трудовом коллективе, предопределяет роли и обязанности руководителей на производстве.

Проявление лидерских способностей требует от руководителей целенаправленной систематической работы над достижением профессионализма, творческого совершенства, жизненного опыта. К сожалению, некоторые руководители обходят эти характеристики стороной, не уделяют достаточного внимания, безудержно стремясь к карьерному росту. Например, рядовой работник с положительной репутацией и практическим опытом иногда поощряется на руководящую должность. Однако такой опыт часто не дает ожидаемых результатов. В конечном счете трудовой коллектив теряет хорошего работника и взамен получает неопытного и некомпетентного новоиспеченного лидера[1].

Если бы понятие профессиональной подготовки лидера было всеобъемлющим, то любому человеку было бы с руки стать незаменимым источником энергии для предприятия. Однако всем известно, лидерами не рождаются, но каждый человек способен приложить свои усилия для достижения эффективной деятельности, достичь конкурентоспособности и творческих замыслов и др.

На предприятии, состоящем из нескольких десятков работников, нет необходимости настраивать людей для решения ряда задач, таких как разделение труда, управление организационные и организационные мероприятия. Это связано с тем, что небольшое количество рабочих групп быстро адаптируется к любой новой ситуации без каких-либо промежуточных уровней вмешательства, таких как руководитель или же обычный работник.

Обычно, положение лидера в небольших рабочих группах не так четко определено. Часто один или несколько сотрудников становятся лидерами неформальных групп с большим опытом работы или благодаря личностным качествам. Самое главное в таких случаях, что работа была согласованной и нацелена на результат. Управляющий-менеджер не напоминает о том, что «он начальник», но параллельно выполняет свои обязанности [2]. Вместе с ним работают усердно исполнительный директор, и его подчиненные, они проявляют все большую активность в своей деятельности. Ведется открытый и прямой диалог с каждым членом руководящей команды. Если возникла проблема, и сотрудники не знают, как ее решить, они могут быстро скооперироваться и обсудить текущие вопросы, выслушав каждую точку зрения и аргументы.

Поддержание дружеских отношений с сотрудниками в небольших рабочих группах требует от каждого руководителя профессиональных лидерских навыков и опыта. Лидирующая позиция здесь может улучшить репутацию благодаря его личностным, морально-нравственным качествам. Он является равноправным членом своей рабочей команды, и обычно не приемлет особого отношения к своей персоне. Однако результаты производственной коммуникации, совместной деятельности, активности работников требуют специфических связей. Поэтому лидеры быстро становятся заметными в небольших сообществах благодаря своей инициативе, организованности и предприимчивости. На фоне эффективной деятельности, члены трудового коллектива начинают ощущать личный вклад лидера в продуктивные начинания [3].

Данная ситуация проявляется по-своему в неформальных организациях, где количество сотрудников достигает нескольких десятков или сотен человек. Они более склонны переходить к определенной структурной системе, которая требует профессионального и специализированного подходов. Лидеры на разных уровнях деятельности не всегда имеют прямой контакт со всеми сотрудниками, как и в небольших группах. Однако руководители этих подразделений должны поддерживать регулярные контакты со своими подчиненными, быть в центре событий, создавать корпоративную культуру общения.

Лидерам крупных производственных коллективов важно понимать широту своих профессиональных обязанностей. Если у лидера нет возможности часто взаимодействовать с членами рабочей команды, направление его деятельности и доступ к трудовому коллективу сменяются с организационной на управленческую. Основная задача в управленческой деятельности будет состоять в достижении наилучших результатов. При этом он сконцентрируется на повышение производительности труда.

Это естественное положение дел, поскольку административные обязанности отнимают много времени и еще больше увеличивают степень ответственности. Если руководитель не сумеет справиться с возникшими переменами своевременно и погрязнет в рутинной работе, вряд ли можно будет добиться успеха и положительных результатов. В этом случае руководитель-лидер должен понимать, что круг его обязанностей требует оперативного реагирования, креативного подхода в решении стоящих задач, создания условий для реализации работниками физического и интеллектуального потенциала [4].

На предприятиях с четкой ориентацией на производительность труда особенно важна исполнительская ответственность каждого. В то же время, обязанности руководителя-лидера трудового коллектива нацелены на генеральную цель – поставленные задачи должны быть выполнены вовремя и на качественном уровне. Начиная от обработки сырья до получения готовой продукции, в каждом производственном звене должны быть четко проработаны организационные, плановые, делегируемые, регулируемые, контролируемые и оцениваемые меры управления.

Ориентируясь на характер и объем выполняемой работы, руководитель-лидер должен хорошо разбираться в психологии человеческих отношениях, быть информированным о каждом работнике. Не только заботиться о росте производственной продукции, а оказывать помощь в профессиональном, экономическом, социальном, духовном и образовательном росте члена команды.

В современных условиях управленческой деятельности возросли требования, направленные на изменение мышления, инновационных взглядов, интеллектуального и физического потенциала, морального облика руководителей. Приоритетными становятся передовые идеи и замыслы в трудовых коллективах. Это означает, что стиль управления, формы и способы работы руководителей-лидеров, личный вклад будут сосредоточены на конечном результате [5].

Руководители предприятий ориентированные на результативность труда, должны: иметь целостное представление о положении дел внутри трудового коллектива, и вне его, оперативно реагировать на изменения и использовать их на внутренних производственных объектах; быть восприимчивым к внутренним и внешним условиям работы; мотивировать себя и команду к намеченному результату; кооперировать и сотрудничать с членами рабочей команды и иметь позитивный настрой; правильно планировать и организовывать работу; уметь рисковать и принимать самостоятельные решения; правильно оценивать рабочую ситуацию, тактические и стратегические задачи и т.д.

Изменение мышления на конечный результат требует одинаковой ответственности как от руководителя, так его подчиненных. Оно помогает осознать значение фактических результатов для каждого работника предприятия. Руководитель-лидер должен с одинаковой ответственностью уметь синтезировать традиционные и современные подходы в управлении трудовыми ресурсами, побуждать сотрудников к творчеству и созиданию.

Каждое задание и рабочая ситуация имеют свой набор обстоятельств. Эти обстоятельства постоянно меняются. Следовательно, у сотрудника, который прежде выполнял свои обязанности безупречно, могут появиться проблемы. Может случиться так, что руководителю-лидеру придется изменить свой стиль, в зависимости от того, насколько серьезно ухудшилось качество работы подчиненного. Необходимо постоянно наблюдать за качеством работы подчиненных и вносить соответствующие изменения в свой стиль лидерства. Фактор контроля имеет при этом решающее значение.

Особенности деятельности руководителей-лидеров предприятий на современном этапе, предполагают всестороннего внедрения и использования современных теорий лидерства в своей практике. И не только в процессе управления персоналом, но и в отношении к каждому конкретному человеку. Руководитель-лидер во многом формирует нравственные качества сотрудников, прежде всего, демонстрируя личные качества. Отношение к окружающим, ответственность к порученному делу, честность, патриотизм, стремление к знаниям, уважение к возрасту и т.д., воспринимаются сотрудниками только тогда, когда перед ними есть пример такого поведения. Поэтому умение руководителя повлиять на подчиненных, применяя в различных ситуациях соответствующий стиль лидерства, является важнейшим элементом его успешной работы. С другой стороны продуктом этой деятельности является личность, воспитанная в самых лучших традициях предприятия.

Использованная литература:

1. Харламов И.И. Управленческая деятельность руководителя. –М., 2017. – С.12-13.
2. Иванова Т.М. Руководитель –лидер трудового коллектива. –С-Пб., 2018. –С. 78.
3. Климов Р.С. Стили управления на предприятиях. –М., 2016. –С. 59.
4. Андреева И.С. Социальная психология. –М., 2017. –С. 77-78.
5. Машков И.И. Психология управления. Учебник, Перераб. –М., 2018. -С.60.