



Карьерный Гид Буровика

АКТУАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ О РАБОТЕ В ОТРАСЛИ

ЗНАКОМСТВО С РАБОТОДАТЕЛЕМ

- ООО "Завод нефтяного оборудования"
- ООО "КАТОБЬНЕФТЬ"

ОБЩЕСТВЕННОЕ МНЕНИЕ

- Принуждение к увольнению: есть ли смысл сопротивляться?
- Обсуждение проблем трудовых отношений в нефтегазовой отрасли

ЛАЙФСТАЙЛ

- Жизнь после нефтянки: от помбурга до автоподборщика

СОБЫТИЯ В ОТРАСЛИ

- НЕФТ 4.0: новые горизонты цифровой трансформации нефтегазовой отрасли

Итоги года на ПБП: ключевые события

- в бурении и нефтесервисе в 2025 году

и другие темы...

АПРЕЛЬ 2026

СОДЕРЖАНИЕ НОМЕРА

ЗНАКОМСТВО С РАБОТОДАТЕЛЕМ

ООО "Завод нефтяного оборудования"	3
ООО "КАТОБЪНЕФТЬ"	6

ОБЩЕСТВЕННОЕ МНЕНИЕ

Будущее бурения: переломный момент в привлечении молодых талантов (Колосов С.С.)	9
Обсуждение проблем трудовых отношений в нефтегазовой отрасли	14
Если работодатель принуждает к увольнению по собственному желанию	16
Стоит ли бороться с принуждением к увольнению? Теория и судебная практика (Р.С. Шайдуллина)	18

СОБЫТИЯ В ОТРАСЛИ

NEFT 4.0 - 2026: ИИ и цифровизация меняют правила игры в ТЭК	26
Итоги года на ПБП: ключевые события в бурении и нефтесервисе России в 2025 году	28

ЛАЙФСТАЙЛ

Интервью: от нефтяника до автоэксперта - история профессионального переворота	31
---	----



Официальная страница ИА "Первый Буровой Портал" в социальной сети "ВКонтакте": vk.com/varbur

Официальный сайт ИА "Первый Буровой Портал": www.pbp.rw

Информационное агентство "Первый Буровой Портал" (ИА "Первый Буровой Портал") - независимый информационный портал, созданный для освещения событий нефтегазовой отрасли России и ближнего зарубежья. Учредитель информагентства - Варламов Александр Геннадьевич. Свидетельство о регистрации СМИ выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций ИА № ФС 77 - 82313 03.12.2021. Главный редактор - Варламов А.Г. Телефон редакции: 8 (906) 4321-600. Электронная почта редакции: reception@pbp.rw. Отдельные материалы могут содержать информацию, не предназначенную для пользователей до 16 лет.

ЗНАКОМСТВО С РАБОТОДАТЕЛЕМ





«Завод нефтяного оборудования» - место, где ценят инициативу и профессионализм

ООО «Завод нефтяного оборудования» (ЗНО) – надёжный работодатель и один из ключевых игроков российского рынка нефтесервисных услуг, предлагающий комплексные решения для строительства скважин и интенсификации добычи.

Быстрый старт - уверенный рост

Компания появилась на рынке в 2022 году и за четыре года прошла впечатляющий путь от успешного нового проекта до значимого участника нефтегазовой отрасли. Сегодня ЗНО демонстрирует серьёзные достижения: занимает 5% рынка по цементированию и 3,5% – по ГРП, ежегодно выполняет более 3000 операций по цементированию и свыше 1200 – по ГРП. В компании трудится более 850 сотрудников, в распоряжении – 13 флотов по цементированию и 5 флотов по ГРП, а парк техники насчитывает более 350 единиц. Производственную базу составляют четыре базы обслуживания: две в пгт Пойковский (для ГРП и цементирования), одна в с. Селярово (для цементирования) и одна в г. Новый Уренгой (для ГРП).

Больше, чем работа

Выбирая работу в ЗНО, вы получаете не просто место трудоустройства, а возможность стать частью команды единомышленников, объединённых общей миссией – развивать нефтегазовый сектор России и задавать новые стандарты качества.

Компания ценит профессионализм, поощряет инициативу и создаёт все условия для роста: здесь вас ждёт достойная оплата труда, блестящие перспективы карьерного развития и реальная вовлечённость в развитие организации. Вы будете участвовать в решении амбициозных задач «на передовой» нефтегазовой индустрии и работать с инновационными решениями – внедрять современные технологии ГРП, применять инновационные РИР и пампинговые решения, проводить передовые лабораторные исследования тампонажных растворов, а также обеспечивать экспертное инженерное сопровождение крепления скважин любой сложности.

«Завод нефтяного оборудования» - место, где ценят инициативу и профессионализм

ЗНО - место, где вас поддерживают

В ЗНО вы получите не только конкурентную заработную плату с бонусами и льготным «северным» стажем, но и полный спектр поддержки:

- Комфорт на вахте: проезд за счёт компании (авиа/ж/д), проживание в общежитии или новых вагон домах, трёхразовое питание в столовой.
- Забота о здоровье: расширенная программа ДМС, страхование от несчастных случаев, компенсация предварительных и организация периодических медосмотров, полный комплект СИЗ.
- Поддержка в жизни: материальная помощь при рождении ребёнка, свадьбе и других важных событиях, а также новогодние подарки для детей сотрудников. ЗНО ценит своих людей и создаёт условия для спокойной и уверенной работы!



Культура безопасности и вовлеченность руководства

Особое внимание в ЗНО уделяется культуре безопасности и непосредственной вовлечённости руководства в производственные процессы. Компания системно укрепляет производственную готовность и культуру безопасности –

именно это обеспечивает стабильную и предсказуемую работу на объектах заказчиков.

Управленческий стандарт ЗНО – быть рядом с производством, видеть реальную картину, слышать сотрудников и принимать решения на месте. Подтверждение этому – регулярные выезды топ менеджмента на операционные базы. К примеру, учредитель компании и генеральный директор ЗНО недавно в своем посетили производственные площадки в пгт Пойковский и с. Селиярово, где тщательно проверили состояние техники и ход текущих ремонтов флотов, оценили техническую готовность оборудования, обсудили с командами сроки подготовки флотов и стандарты обслуживания, а также уделили особое внимание мерам по обеспечению нулевого травматизма и нулевой аварийности.

Ваше благополучие, комфорт и безопасность - приоритет ЗНО

Если вы – профессионал, готовый к вызовам, стремящийся к совершенству и желающий внести свой вклад в развитие российской энергетики, ЗНО ждёт вас в своей команде. Работая с передовыми технологиями и развиваясь вместе с динамично растущей компанией, вы сможете реализовать свой потенциал и вместе с коллегами покорить новые вершины нефтегазовой индустрии.

ЗНО в социальных сетях

Telegram: t.me/sc_zno

ВКонтакте: vk.com/sc_zno

МАХ: max.ru/id1650371861_biz

Официальный веб-сайт ЗНО: **sc-zno.ru**

«Завод нефтяного оборудования» - место, где ценят инициативу и профессионализм

Контакты

Специалисты по подбору персонала ЗНО ждут ваших звонков в рабочие дни (пн-пт) с 9:00 и до 18:00 по МСК

Сервисное направление «**Цементаж**»:

Александр Алфёров

Тел.: +7 (936) 150-20-09 (МАХ)

Email: alferov.a@sc-zno.ru



Сервисное направление «**ГРП**»:

Вероника Хими́на

Тел.: +7 (937) 762-18-45 (МАХ)

Email: v.himina@sc-zno.ru





«КАТОБЪНЕФТЬ»: компания, где профессионализм встречается с возможностями

Лигер отрасли: признание и достижения

ООО «КАТОБЪНЕФТЬ» уверенно занимает лидирующие позиции в буровой отрасли России. Компания не только демонстрирует солидные производственные показатели, но и получает признание профессионального сообщества. В 2025 году «КАТОБЪНЕФТЬ» вошла в ТОП-4 лучших работодателей среди буровых компаний России и стала лауреатом престижной премии «ТЭК-Рейтинг 2025».

Технологическое лидерство и инновации

Производственные рекорды компании говорят сами за себя. Специалисты «КАТОБЪНЕФТЬ» установили впечатляющий результат, выполнив бурение скважины на Западно-Салымском месторождении за 11,88 суток. Весь же цикл строительства вместе с освоением сократился на 18,5%. Был также установлен рекорд по скорости перемещения МБУ внутри одной площадки без демонтажа энергоустановок. Эти достижения стали возможными благодаря внедрению современных технологий и постоянному совершенствованию производственных процессов.

Профессиональное развитие сотрудников

Профессиональное развитие в «КАТОБЪНЕФТИ» происходит постоянно и на системном уровне:

- Проводятся регулярные внутренние тренинги и семинары от ведущих экспертов своего дела.
- Сотрудники получают доступ к онлайн-курсам и современным образовательным платформам.
- Организуется участие в отраслевых конференциях и выставках.
- Действует программа ротации между подразделениями как «КАТОБЪНЕФТИ», так и всей Группы компаний «Петро Велт Технологис».

Молодые специалисты «КАТОБЪНЕФТИ» регулярно демонстрируют высокий уровень профессионализма на научно-технических конференциях. Их инновационные проекты получают признание экспертов отрасли, внедряются в повседневную деятельность Группы компаний. Сотрудники также активно участвуют в ежегодных конкурсах профессионального мастерства.

«КАТОБЪНЕФТЬ»: компания, где профессионализм встречается с возможностями

Забота о персонале: поддержка на каждом этапе

В «КАТОБЪНЕФТИ» создан комплексный подход к поддержке сотрудников:

- Компания обеспечивает полный социальный пакет и стабильное официальное трудоустройство.
- Действует программа добровольного медицинского страхования для всех работников.
- Реализуется система поддержки молодых специалистов через наставничество и обучение.
- Компенсируются расходы на занятия спортом и фитнесом.
- Предоставляются льготные путёвки в санатории для сотрудников и их семей.
- Оказывается помощь в сложных жизненных ситуациях.

Корпоративная культура и традиции

Активная жизненная позиция сотрудников поддерживается компанией во всех направлениях. Работники «КАТОБЪНЕФТЬ» успешно выступают на спортивных соревнованиях, участвуют в «Гонке Героев», пробегая марафоны. Компания организует корпоративные мероприятия, которые способствуют укреплению командного духа.

«КАТОБЪНЕФТЬ» также демонстрирует высокий уровень экологической ответственности, постоянно совершенствуя свои производственные процессы и внедряя новые природоохранные технологии. Компания стремится не только минимизировать негативное воздействие на окружающую среду, но и активно участвовать в улучшении экологической обстановки в регионах своей деятельности.

Такой подход к экологической безопасности позволяет «КАТОБЪНЕФТИ» сохранять лидирующие позиции в отрасли и быть

примером ответственного отношения к природе.

Перспективы развития

Стратегические планы компании «КАТОБЪНЕФТЬ» включают в себя:

- Расширение географии присутствия
- Внедрение передовых технологий
- Развитие кадрового потенциала
- Укрепление рыночных позиций

Станьте частью успешной истории

«КАТОБЪНЕФТЬ» – это место, где реализуются амбициозные проекты, развиваются профессиональные компетенции и ценится вклад каждого сотрудника. Создайте своё будущее в компании, где традиции качества сочетаются с инновационными подходами!

Подробности о вакансиях и условиях работы вы можете узнать на следующих площадках:

hh.ru: <https://hh.ru/employer/2729123>

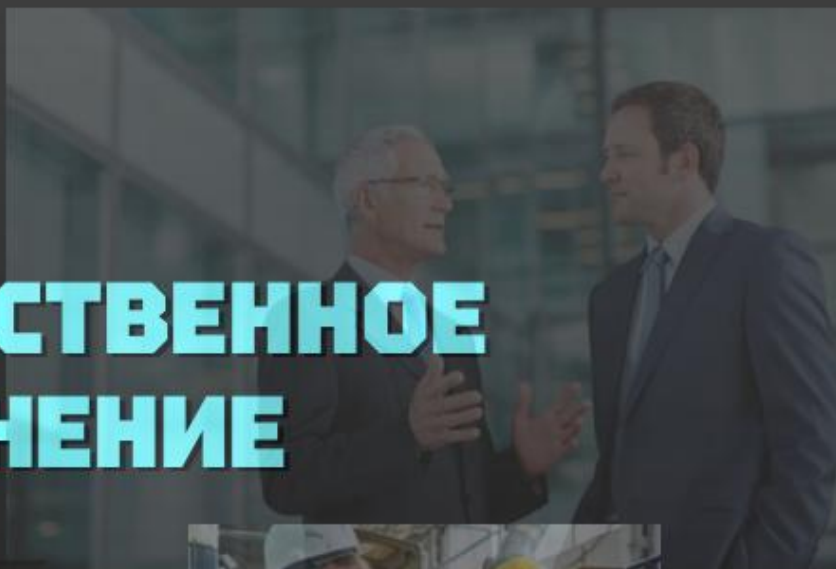
ВКонтакте: <https://vk.com/katobneft>

Сайт: <https://pewete.ru>

МАХ: <https://vk.cc/cwI6MO>

Вместе мы создаём будущее нефтегазовой отрасли России!





ОБЩЕСТВЕННОЕ МНЕНИЕ





Будущее бурения: переломный момент в привлечении молодых талантов

Колосов Семен Сергеевич, Основатель сети Телеграм-каналов "РусДриллинг"



В современных условиях отрасль бурения сталкивается с комплексом серьезных вызовов.

Основные из них – это дефицит молодых специалистов, устаревшие стереотипы о рабочих профессиях и недостаточная привлекательность самой отрасли для молодежи. Однако, именно сейчас наступает переломный момент, который требует переосмысления подходов к привлечению кадров и улучшению имиджа профессий.

В этой статье я постараюсь рассмотреть причины существующих проблем, раскрою специфику современных поколений, проанализируем ключевые препятствия и предложу комплексные решения для успешного развития отрасли.

Почему возникают негативные настроения и как их устранить?

1. Недооцененность труда и низкий социальный статус. Работа в бурении воспринимается как тяжелый, монотонный и малооплачиваемый труд с ограниченными перспективами карьерного роста. Общая картина складывается из представления о

том, что это работа «без особых знаний», с большим физическим напряжением и повышенными рисками для здоровья.

Это восприятие уходит корнями в социальные и культурные особенности общества: престижевая шкала профессий традиционно ставит технические и производственные специальности ниже профессий, связанных с информатикой, бизнесом, медициной или образованием.

Последствия – низкая мотивация молодежи идти именно в отрасль бурения, тяжелый набор персонала, высокая текучесть кадров и дефицит квалифицированных специалистов на рынке.

Для устранения этой проблемы важно представить профессию иначе: акцентировать внимание на высокой степени квалификации работников, инновационных технологиях, уровне ответственности, и конечном результате, который влияет на развитие экономики и энергетическую безопасность страны. Нужно формировать понимание, что современный бурильщик – это специалист в широком смысле слова, мастер современных технологий.



Будущее бурения: переломный момент в привлечении молодых талантов

Колосов Семен Сергеевич, Основатель сети Телеграм-каналов "РусДриллинг"

2. Устаревшие стереотипы и мифы

Стереотипы формируют массовое восприятие отрасли как опасной, грязной и отсталой. Молодежь часто не видит, что бурение на современном уровне – это комплекс высокотехнологичных процессов с использованием автоматизированных систем.

В соцсетях и медиа в профессиональных сферах и IT профессиях регулярно говорят о тенденциях и инновациях, тогда как о бурении звучат лишь «работа в грязи», «шум и пыль», «опасные условия». Эти мифы существенно подрывают желание молодых людей выбирать такой путь.

Поэтому важна масштабная просветительская работа по разрушению старых предрассудков и демонстрации фактической реальности. Важно показывать новейшее оборудование, решение сложных технических задач и внедрение экологических стандартов.

3. Недостаточная информационная политика и слабое присутствие в цифровом пространстве

Современная молодежь много времени проводит в интернете, поэтому профессиональная среда должна активно использовать эти каналы для привлечения внимания. К сожалению, многие компании в буровой отрасли либо не имеют полноценного цифрового маркетинга, либо он носит слишком формальный и скучный характер.

Отсутствие видеоконтента, публикаций с реальными историями приводит к тому, что

молодые люди не заинтересованы. Отрасль в массовом сознании остаётся «невидимой».

Для изменения ситуации необходима полноценная стратегия продвижения в соцсетях, создание каналов с рассказами про жизнь и карьеру, запуск интерактивных платформ с возможностью задать вопросы специалистам и получить ответы, рассказывать о новых технологиях и развитии отрасли доступным и интересным языком.

4. Конкуренция за молодежных талантов

Сегодняшняя молодежь имеет широкий выбор на профессиональном рынке. Сектор информационных технологий, стартапы, финансовые компании и крупные корпорации создают привлекательные условия для развития и карьерного роста. Плюс к этому – значительный разрыв в уровне технологичности и медийности. Бурение конкурирует не только по зарплатам, но и по имиджу, культуре работы и возможностям обучения.

Без комплексного подхода по улучшению условий, репутации и формата коммуникаций отрасль рискует остаться вне конкурентной борьбы за талантливую молодежь.





Будущее бурения: переломный момент в привлечении молодых талантов

Колосов Семен Сергеевич, Основатель сети Телеграм-каналов "РусДриллинг"

Поколение Альфа: новые вызовы и возможности

Современное поколение Альфа – дети и подростки, рожденные в цифровом веке, с уже сформированным образованным взглядом на технологии и работу. Они отдают предпочтение профессиям, которые ассоциируются с инновациями, влиянием на общество, благополучием и интеллектуальным развитием.



Для привлечения этих специалистов нужно:

- Создавать цифровой яркий контент, понятный и эмоционально привлекательный;
- демонстрировать реальный уровень технологий;
- рассказывать о перспективах карьерного роста и возможностях участия в крупных проектах;
- делать акцент на этических и экологических аспектах работы.

Такой подход поможет изменить образ отрасли с «отсталой и тяжёлой» на «современную и перспективную».

Какие реальные проблемы препятствуют развитию и как их решить (Мое мнение)?

1. Низкая престижность и невысокое уважение к рабочим профессиям

Для изменения престижности нужно работать на уровне государственного имиджа, корпоративных культур и образовательных учреждений.

Рекомендуемые действия:

- организация масштабных кампаний по популяризации образовательных и рабочих профессий через интернет, школы и коллегии;
- введение наград и премий для лучших специалистов отрасли с широким освещением в СМИ;
- поддержка СМИ и блогеров, вовлеченных в промоцию профессии.

Такая системная работа формирует позитивный социальный статус и признание профессии в обществе.

2. Жесткий стереотип о тяжелом и опасном труде

Сегодня в бурении активно внедряются технологии и системы безопасности. На практике это значит безопасность достоверно повышена.

Работодателям важно не просто изменять условия, но и рассказывать об этом потенциальным работникам. В этом помогут:

- проведение онлайн и офлайн-экскурсий на



Будущее бурения: переломный момент в привлечении молодых талантов

Колосов Семен Сергеевич, Основатель сети Телеграм-каналов "РусДриллинг"

современные комплексы;

- создание видеороликов с демонстрацией безопасного и комфортного рабочего пространства;
- введение программ обучения безопасным методам работы.

3. Недостаток информации и слабое продвижение профессий онлайн

Для эффективного информационного продвижения необходимо:

- создать мультимедийные платформы, где молодые люди смогут получить исчерпывающую и интересную информацию;
- интегрировать в медийные кампании интерактивные элементы, например, тесты, игры, имитации процессов;
- "партнериться" с образовательными платформами и лидерами мнений для расширения охвата;
- запускать регулярные вебинары и живые трансляции с возможностью коммуникации.

4. Конкуренция за молодых специалистов

Для преодоления конкуренции нужно создавать не только достойную зарплату, но и полноценную систему мотивации, которая включает:

- систему наставничества, позволяющую новичкам адаптироваться и развиваться;
- возможность продолжать обучение и получать новые квалификации бесплатно или с поддержкой работодателя;
- гибкие условия труда, включая

социальные гарантии, программы оздоровления и улучшения качества жизни.

Такой комплексный подход поможет удержать молодых специалистов и повысить их вовлечённость.

Часто молодые люди не знают, какие возможности даёт отрасль бурения, или не имеют доступа к профильному образованию

Решения:

- Партнерские программы с вузами и техникумами, создание целевых направлений подготовки.
- Запуск стажировок с реальными практическими задачами, коучингом и обратной связью.
- Конкурсы на решение инженерных задач, научно-исследовательские проекты и гранты для студентов.

Такие инициативы создают прочную образовательную базу и поддерживают интерес к профессии.





Будущее бурения: переломный момент в привлечении молодых талантов

Колосов Семен Сергеевич, Основатель сети Телеграм-каналов "РусДриллинг"

Инновационные формы коммуникации

В век цифровых технологий важна привлекательность подачи информации. Эти мероприятия не только вовлекают, но и помогают лучше понять специфику работы:

- виртуальные экскурсии, VR-туры по буровым установкам и лабораториям;
- онлайн-челленджи, направленные на решение отраслевых задач;
- мобильные приложения, в которых можно «попробовать» профессии в игровой форме.

Имиджевые изменения

Работа над имиджем важна как внутри компании, так и публично. Необходимо подчеркивать технологичность и экологичность отрасли через пиар-кампании. Вовлечение известных личностей с широкой аудиторией, которые могут стать амбассадорами профессии - еще один из способов повышения привлекательности отрасли. Кроме того, возможно создание позитивных сюжетов и фильмов о работе, достижениях и будущих перспективах.

Региональные и государственные инициативы

Поддержка на институциональном уровне важна для создания устойчивой системы привлечения кадров. В этом помогут:

- специальные гранты и стипендии для студентов и молодых специалистов, выбирающих отрасль бурения;
- инициативы по развитию социальной

инфраструктуры в регионах, где расположены предприятия;

- создание государственных программ профориентации и переподготовки.

Заключение

Переломное изменение статуса рабочих профессий и повышение привлекательности отрасли бурения – одна из ключевых задач современного общества. Успех зависит от совместных усилий бизнеса, государства и образовательных структур. Современные коммуникационные инструменты, развитие профессионального образования, улучшение условий труда и работа с имиджем профессий создадут фундамент для притока талантливых молодых специалистов.

Только комплексный и системный подход позволит отрасли принять вызовы времени и успешно развиваться в будущем.





Обсуждение проблем трудовых отношений с нефтегазовой отрасли

Мы провели опрос общественного мнения на тему: "а почему же люди терпят "кидки" со стороны работодателя, незаконные лишения премий, задержки зарплат и прочие нарушения своих трудовых прав".

Поступившие ответы вскрывают комплексную проблему неудовлетворительных условий труда в нефтегазовой отрасли – и причины её кроются сразу в нескольких плоскостях.

Финансовая зависимость работников заставляет их мириться с нарушениями. Как прямо пишут пользователи: «пипл хавает, потому что страх в виде ипотеки, кредитов». Люди боятся потерять работу, даже когда сталкиваются с задержками зарплат или несправедливыми штрафами. Экономические сложности усугубляют ситуацию: задержки порой объясняются кассовым разрывом, а рост цен при стагнирующих зарплатах снижает реальную покупательную способность. В отдельных компаниях сокращения усиливают конкуренцию за рабочие места – как замечает один из комментаторов: «Людей за забором как раз много. Сейчас столько сокращений в стране прошло. Люди без работы сидят».

Проблемы управления и корпоративной культуры тоже на виду. Руководители без

производственного опыта, бюрократический ад и перекладывание ответственности создают токсичную среду. Один из пользователей ярко описывает ситуацию: «в конторе сидят одни овощи... каждый пытается спихнуть всю работу на нижестоящего». Кумовство и покровительство только усугубляют положение, а колоссальный разрыв в зарплатах между топ-менеджментом и линейными сотрудниками порождает недовольство: «буржуи себе сделали такие зарплаты, что он получает в день столько, сколько помбур в год зарабатывает».

Престиж профессии заметно упал. Раньше работа на севере давала возможность «покупать детям квартиры и учить их в университетах», а сейчас ситуация иная – люди стыдятся ехать на вахту за 100 000 рублей. Как делится один из нефтяников: «Обидно, когда жена говорит: вон у Ленки муж таксует утром и вечером и каждый день 7-10 тысяч приносит, и дома ночует, и водит, как дети растут, а ты со своим севером меньше зарабатываешь». Молодёжь не идёт в профессию, а опытные работники разочарованы.

Требования к сотрудникам остаются высокими, а оплата не поспевает за ними.

Обсуждение о проблемах трудовых отношений с нефтегазовой отрасли



КомментСаммари тренды из комментариев

Работников штрафуют за малейшие нарушения – вплоть за «стул не там стоит», нагружают дополнительной работой без компенсации и держат под жёстким контролем: «Вечные проверки, 6S, цветовые кодировки и прочая шл...па... Камеры. Очки. Хлястики. Безопасность, говорят они...». Такой подход демотивирует и парализует инициативу.

Текучесть кадров замыкает порочный круг. Сотрудники часто уходят после первой зарплаты, если она не оправдывает ожиданий: «работали бывшие ЗБСники до первой зарплаты, потом со словами „а чё так мало“... на такси уезжали с куста, бросая всё». Обучение новичков порождает ошибки и нестабильность, а привычка терпеть плохие условия, укоренившаяся ещё с 1990-х, создаёт инерцию: «Народ на заводы ходил, где по полгода зарплату не платили. Пока ворота не закрыли, ходили. Та же ситуация».

За границей рассказывал про наши зарплаты, про то что за питание на буровой надо платить из своего кармана и люди мне не верили. Говорили что такого просто не может быть. Что прачки нет и помывка по графику, что туалет деревенского типа. Это просто в голове у людей не укладывалось. Плюс что на свободной вахте нет оклада. Ну если нет объёмов разве работник виноват? Почему он дома должен сидеть без денег. У нас же это обычное привычное дело. А если посмотреть со стороны, то просто дикость какая то. Тут ещё оказывается и с зарплатой кидать начали...

Как послушаешь стариков так раньше в конторе был директор, отдел кадров, бухгалтерия и ещё парочка бегунков. А сейчас??? И все деньги им зарабатывают бригады. Есть уйма не нужных кадров. Создали профессии, навешали обязанностей но ведь и без них бы все бурилось бы.

Настроения в комментариях колеблются от пессимизма до осторожной надежды. Многие видят ситуацию как замкнутый круг, где работники – «хомяки в колесе Сансары». Критика направлена на менеджеров, которые «тянут каждый в свою сторону, как в басне „лебедь, рак и щука“». При этом пользователи осознают комплексность проблемы и надеются, что открытое обсуждение привлечёт внимание руководства.

В итоге ситуация – результат сочетания экономических, управленческих и социальных факторов. Решить её можно только системно: через повышение зарплат, улучшение условий труда, профессиональный отбор управленцев, снижение бюрократии и восстановление престижа рабочих профессий.

Степан, ну на самом деле в Персидском заливе много возрастных специалистов. Основной костяк ИТР люди 50-60 лет. Байку про немцев или американцев которые удивились стажу бурильщика я давно слышал. По поводу зарплат, при мне мужик из Колумбии выбирал с женой онлайн квартиру в Боготе за четверть миллиона долларов, ещё содержал обучение двух дочерей в США. У него опыт правда под 30 лет в одной фирме. Просто при высоких доходах и потребности большие. Оклад дома у него 5000 долларов. На вахте у него 20 тысяч за месяц. Это топ. Средний спец получает примерно 10-15 тысяч долларов за месяц на вахте. Ну и дома оклад 2000 долларов. Ну там обязательны двойные доплаты за переработку и так далее. Ещё один был. Базовая ставка 300 баксов в сутки. Но специально перерабатывал. Под всё подписывался. И в итоге накручивал 650 долларов в сутки. Как говорится кровью и потом, тяжёлым трудом. Ну молодец же. Честным трудом живёт человек. По поводу бурильщика всё зависит от буровой компании. Китаец дома получал 2000 долларов в месяц. На вахте около 7000. Это такая низкая зарплата у них в китайской компании. Ну на платформе был бурильщик с Черногории. Даже русский язык он немного знал. Все у него было прекрасно. Они каждую свечу качали вязкую пачку и нужно было снижать расход когда пачка проходила через кнбк. Он один раз забыл снизить расход и поймали стоп. Расхаживали и всячески боролись часов 8. Циркуляцию восстановили. И его вывезли ещё до подъёма. С концами. Навсегда. Вот так. Одна ошибка и прощай шикарная зарплата бурильщика на платформе. Ну на буровой как на буровой. Тоже ключи УМК разлетались. ГНВП были. Бурение как бурение. Ничего особенного.

Интересно, руководители из высоких чинов читают и смеются с мыслями "Пипл хаает" Или задумываются ?



Что делать, если работодатель принуждает к увольнению по собственному желанию: мнения разделились

Первый Буровой Портал провёл опрос общественного мнения на актуальную для многих работников тему: как действовать, если работодатель вынуждает написать заявление об увольнении по собственному желанию. Участники отвечали на вопрос: стоит ли идти на поводу и искать новое место работы или необходимо отстаивать свои права? Результаты опроса показали неоднозначную картину – мнения респондентов разделились.

Мнение большинства: бороться бесполезно

Около половины опрошенных считают, что сопротивляться давлению со стороны работодателя не имеет смысла. Их аргументы:

Работодатель найдёт способ уволить. Даже если работник откажется писать заявление по собственному желанию, руководство может создать невыносимые условия труда или найти формальный повод для увольнения по другой статье. Например, ужесточить до нереалистичных значений показатели эффективности или начать фиксировать малейшие опоздания.

Риск негативных последствий. Есть вероятность, что работодатель начнёт целенаправленно «подводить под статью» – фиксировать малейшие нарушения,

ужесточать контроль, провоцировать конфликты. В результате работник может быть уволен по более «невыгодной» статье, что осложнит поиск новой работы.

Психологический дискомфорт. Продолжение работы в атмосфере давления и конфронтации может негативно сказаться на эмоциональном состоянии и здоровье работника. Получится «себе дороже».

Финансовые риски. Судебные тяжбы могут затянуться на месяцы, а то и годы. В это время работник либо вынужден продолжать работать в токсичной среде, либо остаётся без дохода, если был уволен.

Дополнительный аргумент: «всё куплено»

Ещё около 10 % респондентов также склоняются к тому, чтобы не бороться, но их позиция основана на другом убеждении – они считают систему несправедливой и коррумпированной. По их мнению работодатель сможет «откупиться» от проверяющих органов, а в суде у компании больше ресурсов и возможностей выиграть дело. Некоторые уверены, что трудовая инспекция не станет серьёзно разбираться в ситуации, особенно если речь идёт о какой-нибудь крупной госкомпании с хорошими связями.

Что делать, если работодатель принуждает к увольнению по собственному желанию: мнения разделились

Этот взгляд отражает общее недоверие к механизмам защиты прав работников в России, которое формируется годами на фоне реальных случаев несправедливого разрешения трудовых споров.

Позиция меньшинства: отстаивать свои права

Примерно треть опрошенных убеждены, что если работник ни в чём не виноват, он должен противостоять давлению. Сторонники этой позиции считают, что нужно фиксировать все доказательства давления и принуждения со стороны работодателя. Записывать разговоры с работодателем на диктофон, сохранять переписку, фиксировать факты давления. С этим можно обратиться в трудовую инспекцию. Подать официальную жалобу с описанием ситуации и имеющимися доказательствами. Некоторые делятся личным опытом обращения в прокуратуру. В случаях явных нарушений закона этот орган может инициировать проверку и привлечь работодателя к ответственности.

Результаты опроса показывают, что работники сталкиваются с серьёзной дилеммой.

С одной стороны, многие опасаются последствий борьбы и предпочитают минимизировать стресс, сразу начав поиск новой работы. Этот путь кажется более безопасным и менее затратным по времени и нервам. С другой стороны, есть те, кто готов отстаивать свои права, используя законные механизмы защиты. Они считают, что важно не просто «сдаться», а показать работодателю, что нарушение закона не останется безнаказанным.

Выбор стратегии зависит от конкретной ситуации, уверенности работника в своей правоте, наличия доказательств и готовности потратить время и силы на

борьбу. Важно помнить, что закон на стороне работника – и при грамотном подходе можно добиться справедливости.

Главное: не поддавайтесь панике. Оцените свои возможности, соберите доказательства и действуйте последовательно. Даже если вы решите искать новую работу, знание своих прав поможет избежать подобных ситуаций в будущем.



Рината Шайдуллина

Независимый эксперт ПБП
по трудовому праву
www.trudlaw.ru

”

Иногда вопрос не в том, нарушены ли ваши права. Вопрос в том, успеете ли вы их защитить.

У многих работников одна и та же ошибка: они слишком долго надеются, что ситуация «рассосётся». Но потом оказывается:

- документы подписаны;
- сроки идут;
- переписка удалена;
- позиция уже ослаблена.

В трудовых спорах критичен не только факт нарушения, но и момент, когда вы начали действовать. Поэтому когда мне пишут «я пока просто думаю», я обычно вижу одно: человек уже теряет время, а вместе с ним – и сильные аргументы.

Если вы уже понимаете, что конфликт назревает, лучше разобрать ситуацию сейчас, чем потом собирать обломки позиции.



Стоит ли бороться с принуждением к увольнению? Теория и судебная практика

Шайдуллина Рината Сергеевна, юрист по трудовым спорам, независимый эксперт ПБП

Представьте: спокойно работаете, ничего не предвещает беды, и в один день работодатель вызывает вас к себе. «Либо уходишь, либо найдем основание для увольнения» - неформальное обращение, вроде бы без видимых угроз, но давление оказывается колоссальным. Подобная практика довольно часто распространена в российских компаниях, при этом работники считают, что они в заведомо проигрышной ситуации, но это не так. **У работника есть все возможные инструменты для защиты своих прав, главное знать, как ими пользоваться.**

Трудовой кодекс РФ разграничивает несколько оснований для прекращения трудового договора:

- по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ)
- по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ)
- по независящим от сторон обстоятельствам (ст. 83 ТК РФ).

Статья 77 Трудового кодекса допускает расторжение трудового договора по инициативе работника, то есть, когда сам работник принимает добровольное решение об уходе. Та же норма, соответственно, запрещает работодателю принуждать работника к написанию такого заявления и

увольнять его по основаниям, не предусмотренным законодательством.

У термина «принуждение» нет законного определения, но на практике под ним понимается любое психологическое или физическое воздействие на работника с целью **вынудить** его подать заявление об увольнении по собственному желанию. Выделяют несколько основных видов принуждения:

1. Вербальная агрессия против сотрудника. К такому виду относятся провокационные вопросы, ложь, вызывающая сомнения в профессионализме и компетенции работника, недоверие.
2. Постоянный контакт в виде дискуссии с работником с целью показать превосходство работодателя. Грубость, надменность, прерывание в разговоре.
3. Вспышки гнева, сопровождаемые неэтичными высказываниями в сторону работника.
4. Безосновательное уменьшение заработной платы.
5. Перемещение рабочего места с целью угнетения.
6. Распространение слухов и ложной информации о работнике.

Стоит ли бороться с принуждением к увольнению? Теория и судебная практика

Мотивы работодателя вполне понятны. Во время нестабильной экономической ситуации работодатель стремится к сокращению издержек за счет уменьшения штата сотрудников. Под видом «собственного желания работника» он избавляется от необходимости проведения официальной процедуры сокращения, выплаты выходных пособий и соблюдения гарантий, предусмотренных законом. Фактически работник сам подписывает заявление, от чего внешне ситуация выглядит законной.

Если вам предоставили бланк заявления об увольнении, то вам необязательно его подписывать без соответствующей нужды. По постановлению Пленума Верховного суда РФ: расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо лишь при условии, что подача заявления являлась **добровольным** волеизъявлением (Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, пп. «а» п. 22). Если же работник утверждает, что его вынудили уволиться, это повод для судебной проверки. **При этом бремя доказывания факта принуждения возлагается на самого работника.**

С первого момента предъявления давления нужно:

- сохранять переписки в мессенджерах и электронной почте, в которой работодатель прямо или косвенно упоминает об увольнении в странном ключе.
- при возможности фиксировать разговоры с помощью аудиозаписи.
- сохранять контакты свидетелей и поддерживать с ними связь.
- собирать документальные свидетельства о нарушениях: приказы, незаконные дисциплинарные взыскания.

Есть два сценария того, как складываются события и куда обращаться.

Первый: вас еще не уволили, а давление продолжается. Нужно действовать достаточно оперативно. Подайте жалобу в Государственную инспекцию труда (ГИТ), она проведет внеплановую проверку и оценит законность действий работодателя. Жалобу можно подать онлайн на сайте [онлайнинспекция.рф](https://onlineinspekcija.rf), по почте или лично. Если нарушение подтвердится, работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.

Второй: если вы уже уволились под давлением работодателя, то вы вправе оспорить увольнение в суде в порядке индивидуального трудового спора. Срок для обращения составляет **один месяц со дня вручения копии приказа об увольнении, выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности** [ст. 392 ТК РФ]. По результатам рассмотрения суд может **восстановить вас на работе, взыскать с работодателя средний заработок за весь период вынужденного прогула, а также компенсировать моральный вред.**



Стоит ли бороться с принуждением к увольнению? Теория и судебная практика

Кроме инспекции труда и суда можно обратиться в прокуратуру. Данный орган примет заявление на любой стадии: если вы еще работаете или уже уволились. Если рабочее место все еще за вами, то прокурор может провести проверку, направить руководителю организации предписание об устранении всех нарушений. Если работник уже ушел из компании, то в указанном органе тоже могут помочь, вплоть до того, что подскажут, как составить иск, или подадут заявление в суд за гражданина. А уж участие в деле прокурора по делам о восстановлении на работе обязательно (ст. 45 ГПК РФ).

Помимо административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ, за незаконное увольнение отдельных категорий работников предусмотрена уголовная ответственность. Статьи 144.1 и 145 УК РФ устанавливают наказание за незаконное увольнение следующих категорий работников:

- беременных женщин;
- лиц, воспитывающих детей в возрасте до трех лет;
- граждан, достигших предпенсионного возраста.

В судебной практике на данный момент есть достаточно большое количество подобных случаев, описывающих принуждение к увольнению. Официальных данных по количеству трудовых споров по принуждению к увольнению нет, присутствуют только данные Судебного департамента при Верховном суде РФ: споры о приеме на работу, восстановлении и увольнении составляют около 5% от общего числа трудовых споров, рассматриваемых судами. Доминируют споры об оплате труда - 73%.

По данным Роструда, только в центральный аппарат ведомства в 2024 году поступило

22 109 обращений, из которых 11% (2 527 жалоб) касались увольнения сотрудников без их согласия. В целом суд изначально стоит на стороне работника, т. к. он априори имеет уязвимое положение.



Дело N 02-3827/2025

**Гагаринский районный суд г. Москвы,
решение от 11 августа 2025 года.**

Финансист с окладом 230 000 рублей утверждала, что работодатель систематически ставил перед ней задачи с заведомо сжатыми сроками, создавая невыносимые условия труда. Не выдержав психологического давления, 28 февраля 2025 года она написала заявление об увольнении, и в тот же день была уволена. Работодатель не объяснил ей право отозвать заявление и не дал возможности им воспользоваться. Вдобавок два месяца не выплачивалась зарплата.

Казалось бы, налицо классическое принуждение. Однако суд отказал в признании увольнения незаконным. Причина - отсутствие доказательств. Бремя доказывания давления по закону лежит на работнике, а истец не смогла подтвердить свои слова ничем, кроме собственных объяснений. Прокурор также счел процедуру увольнения ненарушенной.

Стоит ли бороться с принуждением к увольнению? Теория и судебная практика

Тем не менее дело не было полностью проигрышным. Поскольку факт невыплаты зарплаты работодатель не оспаривал, суд взыскал задолженность по заработной плате в размере 437 597 рублей, компенсацию за задержку выплат - 12 754 рубля с начислением процентов до фактического погашения долга, компенсацию морального вреда - 25 000 рублей (при заявленных 100 000), а также расходы на представителя - 60 000 рублей (при заявленных 180 000).

Главный урок этого дела: без доказательств давления восстановиться на работе не получится, даже если оно реально было. Поэтому следует изначально собирать любые виды доказательств, чтобы не поставить себя в проигрышную позицию в суде.

Дело N 2-4339/2025

Гагаринский районный суд г. Москвы, решение от 10 июля 2025 года.

Продавец-кассир вышла с больничного и столкнулась с открытым давлением: директор магазина публично пристыдила ее в корпоративном чате перед всем коллективом, обвинив в невыполнении своей рабочей функции, а также фальсификации больничного, затем в личной беседе потребовала написать заявление об увольнении, угрожая внеочередной аттестацией и увольнением «по статье». Одновременно работницу перевели в другой магазин, где условия премирования были заметно хуже.

Когда сотрудница все же написала заявление об увольнении, указав в нем причину: давление со стороны работодателя, компания отказалась его принять, сославшись на «некорректную

формулировку». Работница была вынуждена написать заявление заново, уже в той форме, которую конкретно продиктовал работодатель.

Суд признал увольнение незаконным и восстановил истцу в прежней должности в прежнем магазине. Дополнительно были взысканы средний заработок за все время вынужденного прогула, компенсация морального вреда и расходы на юридические услуги. В требовании об оплате сверхурочных суд отказал, эта часть требований не нашла никаких подтверждений.

Большую роль играют: переписка в мессенджерах, аудиозапись разговора с руководителем, а также сам факт того, что работодатель дважды отказывался принимать заявление и фактически диктовал его содержание. Прокурор в этом деле поддержал работника.



Стоит ли бороться с принуждением к увольнению? Теория и судебная практика

Дело N 2-21749/2024

Щербинский районный суд г. Москвы,
решение от 18 декабря 2024 года.

Ведущий бухгалтер после ухода главного бухгалтера был вызван к начальнику отдела кадров, где ему в приказном тоне велели уволиться до 2 августа 2024 года. После отказа давление начало нарастать: составлен акт об опоздании, новый главный бухгалтер в открытую пригрозил лишением стимулирующей надбавки, если тот не уйдет, и свою угрозу выполнил. Работник дважды направлял письменные претензии директору, фиксируя каждый факт давления, однако оба обращения были проигнорированы.



В заявлении об увольнении работник прямо указал: «прошу уволить в связи с понуждением к увольнению». Работодатель потребовал переписать заявление, убрав эту формулировку. После подачи нового заявления сотрудник был уволен на следующий же день, без соблюдения двухнедельного срока предупреждения со стороны работника.

Суд признал увольнение незаконным и восстановил истца в должности. Дополнительно были взысканы стимулирующие надбавки за июль и август 2024 года (их лишение суд также признал незаконным - инструментом давления, а не оценкой результатов труда), компенсация за вынужденный прогул за 83 рабочих дня, компенсация морального вреда и расходы на представителя.

Важным являются письменные претензии работодателю с фиксацией дат и содержания, а формулировка в самом заявлении об увольнении и нарушение процедуры (увольнение без отработки) в совокупности создали неопровержимую доказательную базу.

Дело N 33-28490/25

Черемушкинский районный суд г. Москвы,
решение от 07.11.2024; апелляция -
Московский городской суд, определение от
31.07.2025.

Руководитель отдела интернет-маркетинга столкнулся с давлением после смены руководства в компании. Новый начальник начал ставить задачи с заведомо сжатыми сроками и большим объемом, а 2 мая 2024 года прямо предложил уволиться по собственному желанию, угрожая дисциплинарными взысканиями. Пока работник

Стоит ли бороться с принуждением к увольнению? Теория и судебная практика

находился в отпуске и на больничном, работодатель представил коллективу нового руководителя вместо истца, отключил его от всех рабочих сервисов и фактически устранил от управления командой. После выхода из отпуска работнику объявили о переводе в другой офис без приказа, без команды, с необорудованным рабочим местом. В этой ситуации 30 мая 2024 года под очевидным давлением было написано заявление об увольнении с просьбой уволить уже на следующий день 31 мая. Примечательно, что в самом заявлении работник прямо указал причину: «создание невыносимых условий труда и длительное давление с целью принуждения к увольнению».

Итог: полная победа работника, подтверждена апелляцией. Районный суд признал увольнение незаконным, восстановил истца в должности руководителя отдела и взыскал с компании средний заработок за все время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда и расходы на представителя.

Работодатель обжаловал решение в Московском городском суде, однако апелляционная коллегия оставила его без изменения, указав, что доводы жалобы лишь повторяют позицию, уже оцененную судом первой инстанции.

Что сыграло решающую роль: показания двух свидетелей, подчиненных истца, которые подтвердили, что во время отпуска руководителя коллективу представили другого человека на его место, а сам истец после возвращения был отключен от рабочих сервисов и фактически отстранен от работы. Суд расценил назначение нового руководителя еще до подачи заявления об увольнении как прямое доказательство давления. Текст самого заявления с

указанием причины увольнения также был принят судом как подтверждение отсутствия свободного волеизъявления.



Главный урок - это дело показывает, что свидетельские показания коллег - весомый инструмент, особенно когда они подкреплены другими обстоятельствами: формулировкой заявления, хронологией событий, фактом назначения замены еще до увольнения. Кроме того, дело ценно тем, что прошло апелляцию и устояло, а значит, правовая позиция по нему особенно надежна.

Как следует из судебной практики, работник сам является инициатором обращения в суд, хотя прокурор имеет также на это право. Это свидетельствует о том, что правовая охрана интересов работника развита достаточно слабо, ведь государственные органы не особо заинтересованы в возбуждении дела о принуждении к увольнению. Такие моменты вводят граждан в заблуждение и ощущение безвыходности, но это не так.

Стоит ли бороться с принуждением к увольнению? Теория и судебная практика

Судебная практика по трудовым спорам об увольнении в 2025 году складывается преимущественно в пользу работников. Работники побеждают почти по всем категориям дел. В делах об оплате труда суд отказывает в иске лишь в 3% случаев. Общая оценка такова: 95 из 100 трудовых споров выигрывают сотрудники.

Нужно ли бороться с принуждением? Очевидно, что да. Статистика напрямую показывает положительную динамику в решении индивидуальных трудовых споров. Даже если не получится выйти из дела с полным удовлетворением требований, еще остается частичное, на которое шансов больше.

Частичное удовлетворение требований не означает проигрыш - это все та же победа, те же деньги и компенсации.

Даже если суд откажет в восстановлении, он с высокой вероятностью взыщет с работодателя все невыплаченные суммы. А чтобы точно все было на вашей стороне, стоит придерживаться следующих правил:

1. Не подписывайте ничего в спешке. Заявление об увольнении по собственному желанию можно отозвать до истечения двухнедельного срока предупреждения (ст. 80 ТК РФ) - если только на ваше место уже не приглашен другой работник в письменной форме.

2. Требуйте письменных объяснений. Если работодатель настаивает на увольнении - попросите изложить основания в письменном виде. Отказ сам по себе может стать доказательством в суде.

3. Не затягивайте с обращением в суд. Месячный срок исковой давности по трудовым спорам об увольнении - один из

самых коротких в российском праве. Пропустить его легко, восстановить - сложно.

4. Обратитесь к юристу. Доказать факт принуждения самостоятельно крайне непросто. Профессиональная юридическая помощь на этапе сбора доказательств и составления иска существенно повышает шансы на успех.

Принуждение к увольнению – это не конец. Будьте бдительны и соблюдайте все вышеперечисленные правила.



Шайдуллина Рината Сергеевна,
юрист по трудовым спорам

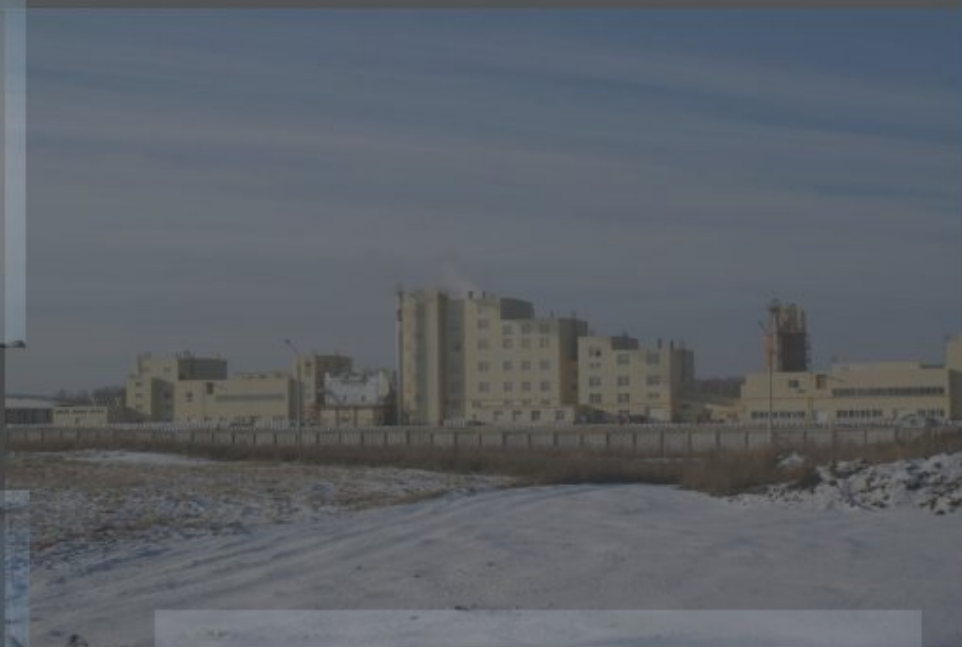
Тел: +7 906 051-31-14

МАХ - https://max.ru/id7730270429_bot

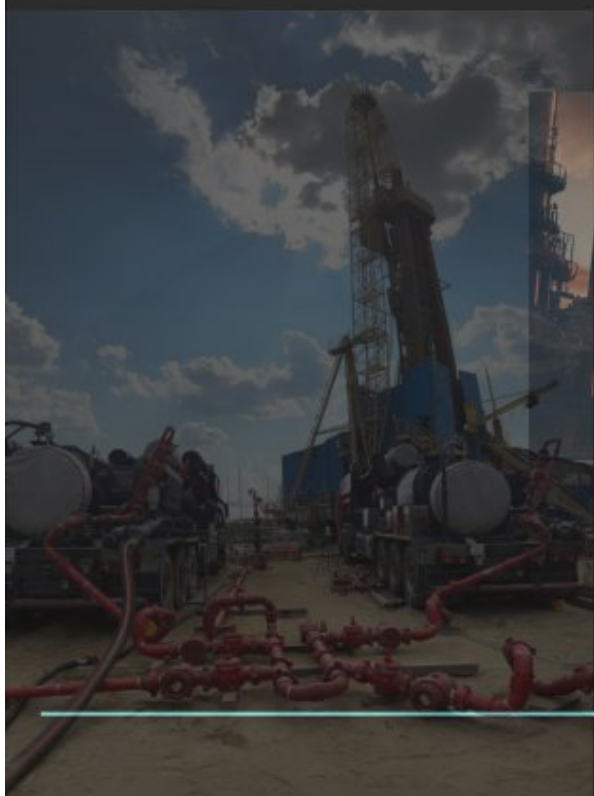
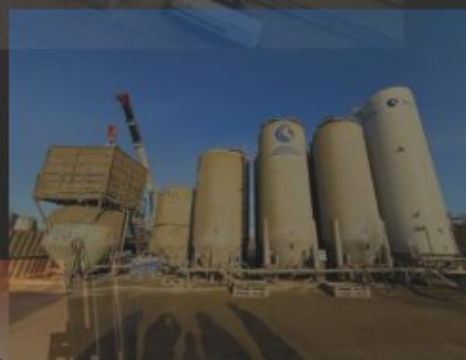
ВК - <https://vk.com/prof.trud.spor>

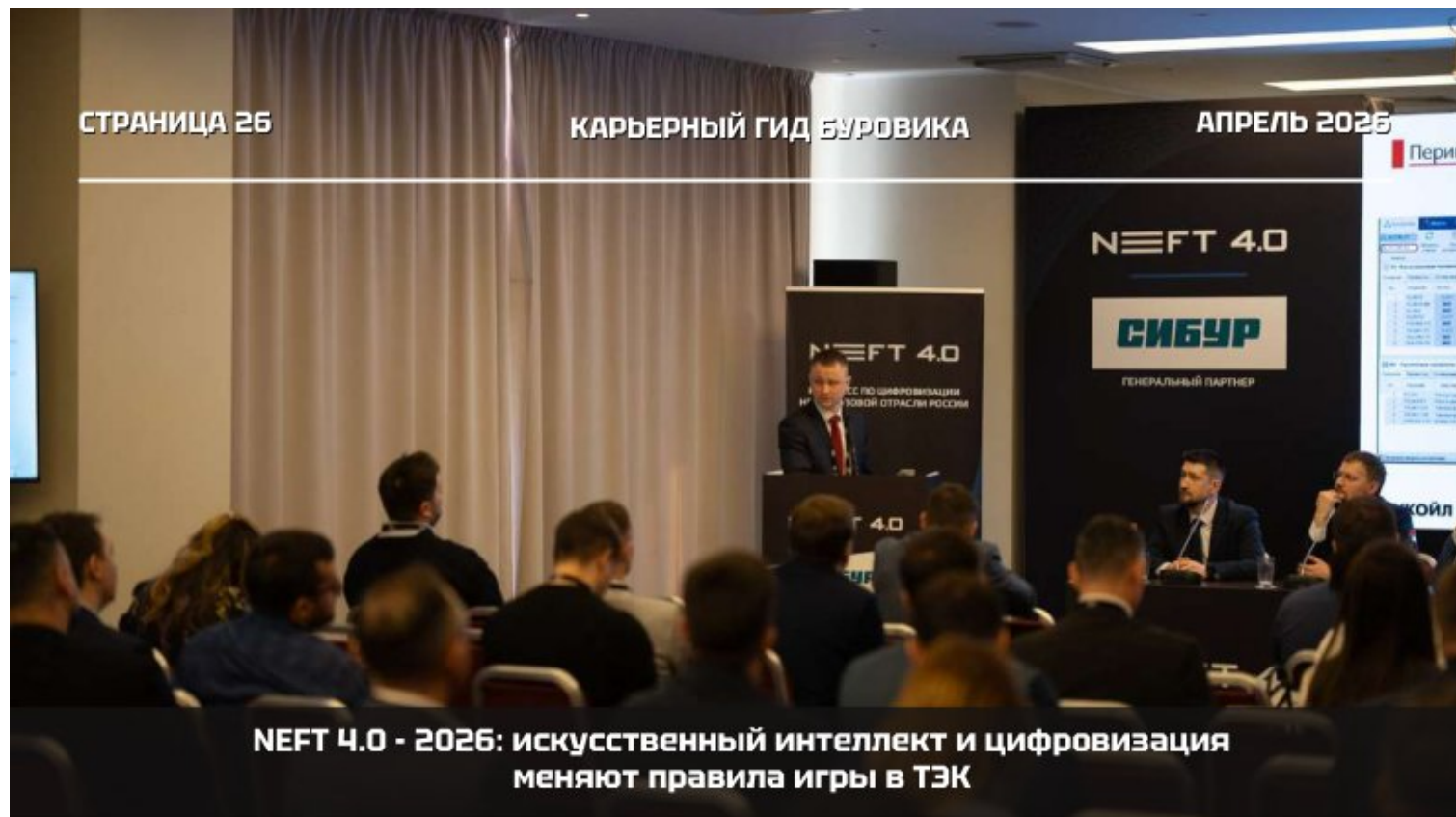
ТГ - @trud_9909

Почта - trud.yurist@yandex.ru



СОБЫТИЯ В ОТРАСЛИ





NEFT 4.0 - 2026: искусственный интеллект и цифровизация меняют правила игры в ТЭК

16-17 марта в Санкт-Петербурге состоялся Конгресс NEFT 4.0 2026, где лидеры нефтегазовой отрасли, ИТ-компании и разработчики цифровых решений обменялись опытом и вели стратегический диалог. NEFT 4.0 прошел при стратегическом партнерстве «СИБУР» и поддержке: «Газпром трансгаз Санкт-Петербург» (региональный партнер), «Газпром трансгаз Томск», «Газпром ЦПС» (партнер третьего дня).

Деловую программу открыла директор NEFT 4.0, **Наталья Хаметова**, отметив:

«2026 становится годом укрепления технологического суверенитета и перехода к комплексной цифровизации процессов нефтегазового сектора».

Следом на стратегической панели ведущие эксперты обсудили создание отечественных решений и развитие ПО для отрасли. Так Петр Арманг (Центр развития цифровых технологий Фонда «Сколково») представил платформу RnD Market как эффективный инструмент достижения импортонезависимости для нефтегазовой индустрии. Вадим Щемелинин («СИБУР Дигжитал») рассказал о ключевых изменениях в сфере искусственного интеллекта в 2025 году и обозначил

тенденции, которые определяют развитие цифровых платформ в 2026.

Первый день NEFT 4.0 2026 был сфокусирован на практических кейсах внедрения российских технологий. В сессиях и дискуссиях говорили о цифровизации добычи, нефтепереработки, нефтехимии, интеграции разработок, применении ИИ и связанных рисках. Среди спикеров:

- **Дмитрий Изотов** (Центр компетенций технологического развития ТЭК при Министерстве энергетики Российской Федерации) обозначил тренды отрасли и требования к отечественному ПО для технологической независимости;

- **Андрей Гусев** («СИБУР») рассказал, как ИИ улучшает качество данных по ТОиР, минимизируя ошибки и ускоряя процессы;

- **Валерий Химуля** (Институт проблем механики имени А. Ю. Ишлинского РАН) представил цифровизацию анализа керна для оптимального бурения скважин.

Второй день NEFT 4.0 2026 начался с обсуждения баланса между технологиями и людьми. Делегаты анализировали, как цифровизация влияет на процессы

NEFT 4.0 - 2026: искусственный интеллект и цифровизация меняют правила игры в ТЭК

строительства, модернизации и управления объектами ТЭК. **Сергей Витяев** [Ахепix] поделился опытом применения ГЕНИИ: от подбора сценариев до создания полноценных платформ для анализа данных и прогнозирования. **Александр Комогоров** [«Самаранефтехимпроект»] продемонстрировал опыт разработки графика строительства на основе 3D-модели.

Продолжая тему цифровизации, во второй день Конгресса интерактивная сессия объединила компании, активно внедряющие отечественные ИТ-решения:

- **Евгений Грохотов** [«Газпром трансгаз Томск»] рассказал о беспилотных роботизированных комплексах в системе Газпрома, которые обеспечивают дистанционный мониторинг, безлюдное производство и диспетчеризацию объектов, снижая риски и затраты;

- **Святослав Лужецкий** и **Сергей Комаров** [«Газпром ЦПС»] показали тренажер виртуальной реальности для тренировки по ликвидации газонефтеводопроявлений, который моделирует реальные сценарии и повышает безопасность персонала.

В рамках Конгресса также проходила фокус-выставка со стендами программных платформ, промышленных датчиков, систем мониторинга и аналитики. Среди экспонентов были представители компаний «Киберпротект», «Гис Дата», «ИНФОРМ ЦЕНТР», «Лаборатория Касперского», «Цифровые регуляторы» и другие.

На третий день особое внимание привлек закрытый тур по офису Газпром ЦПС, где делегатам демонстрировались платформы Интегра, Оптима, ИИ-ассистент АФИДА, Помощник планировщика, Аэромониторинг, Focus AI, Дистанционный надзор, VR-

технологии обучения, ИТ-Проба и корпоративная экосистема КИС.

Конгресс NEFT 4.0 2026 показал практические подходы к технологическому суверенитету и эффективности ТЭК. Для реализации на промышленных объектах были представлены ключевые инструменты цифровой трансформации: цифровые двойники, беспилотные роботизированные комплексы, отечественное ПО, системы ИИ-аналитики и другие.



В следующий раз NEFT 4.0 пройдет 15-16 марта в 2027 году в Сочи. Участвуйте в формировании цифровых стандартов нефтегазовой отрасли на NEFT 4.0 2027: <https://sh.sbproect.ru/1ae>



Итоги года на ПБП: хроника прорывов и достижений нефтегазовой отрасли России

Конец марта ознаменовался важным событием для нефтегазовой отрасли России – на Первом Буровом Портале (ПБП) вышел масштабный спецпроект **«Итоги года на ПБП»**. Это большой обзор ключевых событий в бурении и нефтесервисе за 2025 год, сформированный усилиями более 30 компаний отрасли.

Спецпроект стал площадкой для обмена успехами и демонстрации достижений. Ведущие игроки нефтегазового сектора поделились историями своих побед и рассказали о людях, стоящих за масштабными проектами. Разнообразие материалов позволило показать отрасль во всей её многогранности – от технологических инноваций до социальных инициатив.

Читатели смогли узнать о запуске новых проектов, стратегических решениях компаний и ключевых мероприятиях, повлиявших на работу сектора бурения в целом. Особое место заняла тема инноваций: авторы материалов продемонстрировали, как искусственный интеллект помогает управлять процессами бурения, а технологии Big Data позволяют точнее прогнозировать геологические риски.

Несмотря на объективные трудности, 2025 год стал временем рекордов и технологических прорывов. Значимые результаты были достигнуты в самых разных направлениях. Так, на нескольких крупных месторождениях зафиксировали новые рекорды по скорости проходки: отдельные бригады показали результаты, превышающие средние по отрасли на 30-40%.

Значительный прогресс наблюдался и в зарезке боковых стволов: благодаря внедрению новых технологий навигации в одной из компаний количество успешных операций выросло на 25% по сравнению с предыдущим годом. Не менее значимые успехи были достигнуты и в сфере внутрискважинных работ: использование роботизированных комплексов диагностики и ремонта помогло сократить время простоя скважин на 20%.



Итоги года на ПБП: хроника прорывов и достижений нефтегазовой отрасли России

Технологические тренды 2025 года наглядно показали, как инновации меняют отрасль. Цифровые двойники буровых установок стали важным инструментом предиктивного обслуживания, а дроны взяли на себя мониторинг труднодоступных участков месторождений. Алгоритмы машинного обучения всё активнее внедрялись в процессы управления гидроразрывом пласта, а новые композитные материалы заметно повысили износостойкость инструментов.



Но за каждым рекордом и технологическим прорывом стоят профессионалы своего дела. Рубрика «Люди» стала данью уважения тем, кто ежедневно вносит вклад в развитие отрасли: опытным бурильщикам, передающим знания молодым специалистам, инженерам-новаторам, разрабатывающим уникальные решения для сложных геологических условий, и руководителям, выстраивающим стратегию устойчивого развития компаний.

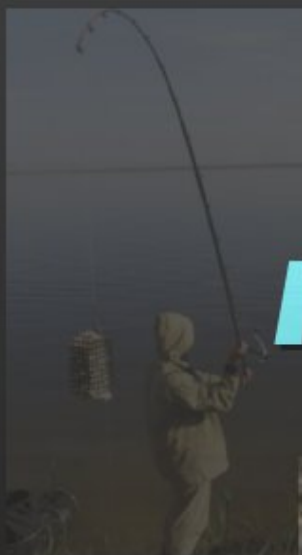
Их истории – не просто вдохновляющие примеры, а наглядная демонстрация того, как профессионализм и преданность делу двигают отрасль вперед.



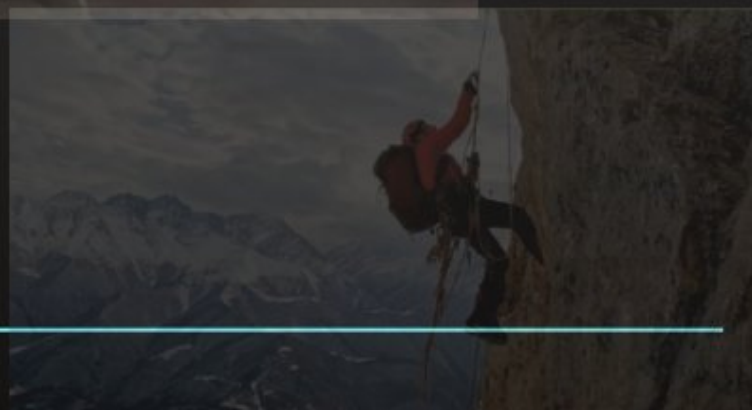
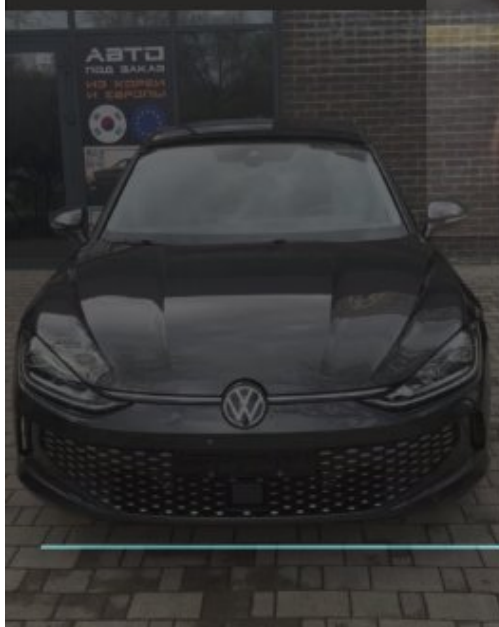
«Итоги года на ПБП» оказались больше, чем просто отчётом. **Проект консолидировал отраслевой опыт, дав возможность изучить лучшие практики и применить их в своей работе.** Он стал платформой для диалога между компаниями, стимулирующей дальнейшее развитие сектора, и источником мотивации для новых достижений. Кроме того, спецпроект помог сформировать позитивный имидж нефтегазового сектора, рассказав о его инновационном потенциале и социальной ответственности.



Приглашаем всех ознакомиться с полным содержанием спецпроекта на сайте Первого Бурового Портала – это хроника достижений, которая вдохновляет на новые свершения! Официальная страница спецпроекта: www.pbp.pw/itogi2025



ЛАЙФСТАЙЛ





Интервью: «От нефтяника до автоэксперта: история профессионального переворота»

Редакция Первого Бурового Портала побеседовала с бывшим нефтяником - Алексеем Хлус, который радикально изменил вид деятельности и сегодня помогает людям приобретать автомобили мечты.

ПБП: Добрый день, Алексей! Сегодня у нас в гостях человек с опытом работы в нефтегазовой отрасли, который решился на смелый шаг – сменил профессию. Расскажите, с чего начинался ваш путь в нефтянке?

- Здравствуйте! Всё началось в иркутском филиале СНПХ, в Талакане. Я начинал помощником бурильщика КРС – это был мой первый серьёзный профессиональный опыт. График был жёсткий: 15/15, то есть две недели на вахте, две – дома. Но даже эти «домашние» две недели часто уходили на восстановление.

ПБП: Что именно было самым сложным в той работе?

- Физическая нагрузка колоссальная. Представьте: ты на открытом воздухе в Сибири, зимой температура опускается до -40 С, а работа идёт круглосуточно. Нужно таскать тяжёлые инструменты, следить за оборудованием, быть предельно внимательным – любая ошибка может привести к серьёзным последствиям. Плюс пос-

тоянный шум техники, вибрации, напряжение от ответственности.

ПБП: И так годами...

- Да, потом я перешёл в НУБК – там занимался освоением и испытанием скважин на Осеннем месторождении. Условия немного лучше, но нагрузка не меньше: контроль параметров бурения, замеры, анализы. График остался таким же жёстким. Помню, как после вахты первые два дня просто отсыпался – организм буквально требовал отдыха.

ПБП: А что было дальше?

- Дальше появилась возможность перейти в бурение – я не упустил шанс и устроился в компанию ССК. Там проработал полтора года. Но я родом из Краснодара, и когда появилась возможность вернуться домой без потери в зарплате, я сразу согласился – устроился на один из НПЗ неподалёку от города.

ПБП: Наконец-то стабильная жизнь в родном городе! Но вы проработали там всего два года и решили уйти. Что случилось?

- Именно потому, что это была «наконец-то стабильная жизнь», я и задумался. Впервые за много лет у меня появилось время остановиться и прислушаться к себе. Я начал

Интервью: «От нефтяника 90 автоэксперта: история профессионального переворота»

замечать, что даже без вахт чувствую хроническую усталость. Не просто физическую – эмоциональную.

Много лет жить в режиме «работа сон работа», постоянно быть на чеку... Это выматывает.

ПБП: То есть вы поняли, что устали от отрасли в целом?

- Да. Я благодарен нефтянке за опыт, за закалку, за навыки – я научился работать в экстремальных условиях, быстро принимать решения, отвечать за результат. Но пришло осознание: я хочу чего-то другого. Хочу видеть, как растут мои дети, хочу планировать выходные заранее, а не узнавать о них за месяц. Хочу заниматься делом, которое будет приносить не только доход, но и удовольствие.



ПБП: И тогда вы вспомнили про автомобили?

- Когда начал искать варианты, вспомнил, что давно интересовался темой привоза автомобилей из-за границы. Когда то я и сам хотел заказать себе машину из-за рубежа, но побоялся – не хватало знаний и опыта. Теперь, когда я в этой сфере, понимаю: ничего страшного в этом нет, а плюсов – масса. Это и более широкий выбор моделей, и зачастую лучшая цена по сравнению с местным рынком.

ПБП: Как проходил ваш переход? Сложно было осваивать новую профессию с нуля?

- Было непросто, но увлекательно. Пригодились инженерные навыки – умение разбираться в технике, анализировать данные. Но пришлось изучить много нового: таможенные правила, логистику, особен-

Интервью: «От нефтяника go автоэксперта: история профессионального переворота»

ности разных рынков, нюансы оформления документов. Первые сделки давались тяжело – я проверял каждую деталь по несколько раз. Но с каждой новой поставкой уверенность росла.

ПБП: Какие самые яркие отличия новой работы от прежней?

- Во-первых, график. Я сам планирую свой день, могу выделить время на семью. Во-вторых, эмоции. Раньше я видел результат своего труда где то глубоко под землёй, а теперь – конкретные автомобили, которые радуют моих клиентов. В-третьих, свобода. Я не привязан к вахтам, могу развиваться в выбранном направлении.

ПБП: Что бы вы сказали тем, кто тоже задумывается о смене профессии, но боится сделать первый шаг?

- Я бы посоветовал прислушаться к себе. Если чувствуете, что готовы к переменам, – действуйте. Да, будет непросто, придётся учиться и адаптироваться, но это того стоит. Главное – найти то, что вас действительно вдохновляет. И помните: опыт, накопленный в прошлой профессии, часто оказывается очень полезным в новой сфере – просто нужно посмотреть на него под другим углом.



ПБП: Спасибо, Алексей, за откровенный разговор! И удачи вам в новом деле!

- Спасибо! Буду рад помочь всем, кто хочет купить автомобиль из за границы – обращайтесь! Я на собственном опыте убедился, что мечты о новом автомобиле вполне осуществимы, а процесс его доставки – это не магия, а чёткая система. И я с радостью помогу разобраться в ней. Моя страница в ВК:

<https://vk.com/id462417960>





ИА "Первый Буровой Портал"

Информационное агентство "Первый Буровой Портал" (ИА "Первый Буровой Портал") - независимый информационный портал, созданный для освещения событий нефтегазовой отрасли России и ближнего зарубежья. Учредитель информагентства - Варламов Александр Геннадьевич. Свидетельство о регистрации СМИ выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций ИА № ФС 77 - 82313 03.12.2021. Главный редактор - Варламов А.Г. Телефон редакции: 8 (906) 4321-600. Электронная почта редакции: reception@pbp.pw. Отдельные материалы могут содержать информацию, не предназначенную для пользователей до 16 лет.

ЕЩЕ БОЛЬШЕ ИНТЕРЕСНЫХ МАТЕРИАЛОВ ЧИТАЙТЕ НА НАШЕМ САЙТЕ

www.pbp.pw
