

18+

КАРТЫ, ДЕНЬГИ И ДВЕ БОЧКИ

ГАВРИЛ МИЛОКУМОВ



ПОЛЕВЫЕ БАЙКИ 18+



Гаврил Милокумов

Карты, Деньги и две Бочки

<https://litres.ru/74503273>

ISBN 9785007126328

Аннотация

НЕЗАКОННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ НАРКОТИЧЕСКИХ СРЕДСТВ, ПСИХОТРОПНЫХ ВЕЩЕСТВ, ИХ АНАЛОГОВ ПРИЧИНЯЕТ ВРЕД ЗДОРОВЬЮ, ИХ НЕЗАКОННЫЙ ОБОРОТ ЗАПРЕЩЕН И ВЛЕЧЕТ УСТАНОВЛЕННУЮ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.

В помощь потенциальному студенту в выборе будущей профессии: Почему не стоит идти учиться на инженерные нефтегазовые специальности, в частности в России.

Книга содержит нецензурную брань.

Содержание

Студенту	5
Работодатель	9
Шантаж	25
Таиланд	46
Конец ознакомительного фрагмента.	60

Карты, Деньги и две Бочки

Гаврил Милокумов

© Гаврил Милокумов, 2026

ISBN 978-5-0071-2632-8

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

— *Если ты опубликуешь эту книгу тебя больше нигде не возьмут на работу.*

— *Меня и так уже нигде не берут на работу.*

(из семейного диалога за столом)

[Данный материал является художественным произведением, в котором все цифры, даты, имена людей, компаний, месторождений, названия населенных пунктов являются вымышленными, а любые совпадения случайными]

«Если вы сели не в свой поезд, выходите на первой же остановке. Чем дольше вы в нем остаетесь, тем дороже будет обратный путь»

(японская поговорка)

Студенту

У вас в руках материал, написанный мной, одним из многих специалистов и инженеров, которые отработали в нефтяном секторе более 20 лет, а потом просто исчезли, не оставив после себя ничего что могло бы глубже рассказать о профессии инженера нефтяника.

Если ранее я акцентировал своё внимание на желании работать на просвещение студентов и молодых специалистов как внутри компании, так и за ее пределами, чтобы повысить их интерес к профессии, общую компетентность сотрудников, разобрать и устранить мифы или же внести ясность в некоторых технических вопросах, то данный материал написан скорее с целью продемонстрировать им же «как делать не надо» и какие есть подводные камни в нашей отрасли, не только в пределах России, СНГ, но и за рубежом.

Времена, когда нефтяные профессии были в престиже и с большим доходом, обеспечивающим финансовое благополучие специалиста в обмен на его потраченное время вдали от цивилизации, уже прошли. Начиная примерно с финансового кризиса 2008 года, ситуация в нефтяном секторе стала постепенно деградировать, с некоторой стабилизацией в период 2012—2017 года. Хотя в обществе до сих пор бытует мнение что, отдав своего ребенка в нефтяное, техническое учебное заведение вы гарантируете ему с высокой ве-

роятностью, достойную заработную плату в недалеком будущем, возможность самореализоваться, а также благополучную жизнь. Что конечно же далеко не так.

Как вы уже понимаете речь в данном материале не пойдет о методах работы, инструментах или новых технологиях, о чем я писал обычно. Материал этот прольет свет на светлую и темную сторону нефтяного дела с уклоном преимущественно в процесс бурения и связанных с ним людей, историй и процессов, протекающих незаметно для глаз новичка. В каком-то роде это автобиографичный материал с историями, локациями, случаями, слухами и конечно же фактами. Цель его рассказать начинающему специалисту, что его будет ждать, когда он получит свой диплом и первый «оффер» на рабочую локацию. В каких условиях ему придется работать, с какими людьми, что от них следует ждать и разумеется, сколько ему за это будут платить.

Подойдет этот материал, разумеется, и тем же школьникам, которые только планируют идти в нефтянку, что зачастую происходит как раз по причине того, что этот выбор навязывают их родители: «Иди в нефтяники, они там много зарабатывают и всегда есть работа!» Так происходит неосознанный выбор профессии, который в последствии нередко приводит к тому, что человек начинает ненавидеть свою работу в будущем и разумеется, становится в лучшем случае специалистом ниже среднего уровня в худшем же, неудачником с поломанной жизнью.

Моя же история, именно в этом моменте не должна служить неким эталоном, дескать если вы всё же решите выбрать эту профессию, то обязательно, будет именно так. Поверьте, мне еще очень сильно повезло, при всём моем тотальном движении под откос на протяжении всей моей карьеры. У вас всё может получиться еще хуже — вы просто не найдете работу по специальности. Ведь по статистике всего лишь 20—30% нефтяников после СУЗ/ВУЗ находят себя в этой профессии в России, или надолго тут остаются. Остальные идут или в бизнес, или в службу такси, либо вообще работают барменами.

И самое главное, что вы должны понять: зачастую успех в карьере, это не только правильный выбор профессии, но еще и совокупность факторов, таких как ваше окружение, начальство, компания или даже ваша страна.

И тот, кто правильно распорядится своим доверием и энергией, вовремя сменит эти факторы, конечно же добьется больших высот и не только в этой профессии. Чего в своё время конечно же не сделал я.

Ведь какова главная цель во всей этой игре? Правильно, добиться удовлетворения своей жизнью, семьей, окружением, статусом, здоровьем и многим другим. В обмен на всё это стоит потратить как минимум половину своей жизни. Стоит?

Материал ни в коем случае не претендует на истину в последней инстанции, а лишь демонстрирует один из вариан-

тов развития событий, которые с вами могли бы произойти, если бы вы, как и я окончили скажем петрохимический колледж с красным дипломом и прошли отбор сразу после него в иностранную, нефтесервисную компанию из нескольких сот студентов, где-то в середине 2000-х.

И так, если вы хотите узнать, как устроится на работу, кого ищет работодатель, как продвигаться по карьерной лестнице, какие бывают командные и офисные интриги, какие бывают аварии, что к ним приводит, сколько получают нефтяники, кто что и где ворует и как, как отдельные люди строят свой собственный бизнес внутри финансового поля компании, вопреки корпоративным политикам, как быстро сломать карьеру или наоборот как её построить на основы выводов из этой книги, то добро пожаловать в альманах нефтяной жизни.

Что я пытаюсь до вас донести этой писаниной? Разумеется, пытаюсь отговорить вас от связывания своей жизни с этой дрянной во всех смыслах профессией. Особенно если это сервисная нефтянка и особенно если это в СНГ. А также, попытаюсь вас уверить, что в случае даже если вы и сделаете такой выбор, вы обязательно о нем пожалеете, с вероятностью 90% — это только вопрос времени.

Работодатель

Работодатель — это компания. Любой работодатель хочет вас эксплуатировать. Отбросьте сразу все ваши иллюзии на этот счёт. На начальном этапе на эту эксплуатацию вы конечно же должны согласиться, ведь вам нужно набираться хоть какого-то опыта. И на этом этапе, разумеется, продать себя подороже вряд ли выйдет. Выбраться из этого места вы сможете только в 3 случаях: 1) Если сами покинете компанию; 2) Если станете сложно заменимым специалистом и быстро найдете более выгодную альтернативу у конкурента; 3) Если сами дойдете до уровня эксплуататора;

Однако у вас есть огромный плюс, которого уже не будет никогда в будущем. Знаете какой? Вы еще пока чистый лист, вы не успели себя замарать профессиональным опытом, который в будущем вполне вероятно может оказаться совершенно невостребованным и никому не нужным. Тут сложно что-то предугадать. Нужно выбрать дверь куда вам предстоит зайти независимо от вашей конкретной специальности, полученной в университете. Нефтянка плоха тем, что большинство профессий далеко не универсальны внутри этой отрасли. После чего спустя 10—15 лет вы уже не сможете раздобыть представителя отдела кадров на собеседовании, что дескать был глуп и «вошел не в ту дверь», «да и вообще я быстро учусь всему новому».

Зарубежный, крупный работодатель использует трюки, на подобие тех к которым часто прибегают мошенники из различных сетевых сект, где заманивают новых, молодых сотрудников в свою паутину. Представьте такую картину, молодого выпускника из «страны третьего мира», инженерного учебного заведения после оформления всех необходимых бумаг отправляют в Париж, где ему демонстрируют совершенную картину мира. Офисы, где перемещаются счастливые улыбающиеся люди, приятная ненапряженная атмосфера, это даже не выглядит как рабочий процесс — это просто праздник.

Представьте и запомните это ощущение. Вам предложат заварить себе кофе на уютной кухне и чувствовать себя как дома. Далее вам покажут презентацию о самой компании, её великой истории и всех тех трудностях, через которые она прошла и выстояла, победив в этой технологической войне с конкурентами и кризисами. Обязательно продемонстрируют несколько успешных инженеров, которые расскажут, как они благодаря корпоративным, но почти лифтам внутри её системы, смогли добиться серьезного продвижения в карьере. После вас проведут в операционную зону, предварительно выдав свежую, красивую спецодежду. Где вы будете разглядывать все эти непонятные технологические установки и чистенькое оборудование. Вам расскажут о строгом соблюдении техники безопасности и том как компания будет о вас заботиться. Ну прям как Мать Родная! Да вам уже и не на-

до ничего рассказывать, поскольку вы сами всё видите своими глазами, как техники перемещаются по залу выполняя на первый взгляд несложную, чистую, какую-то работу. Не лопатой машут в конце концов. Спустя несколько подобных манипуляций вам раздадут корпоративные ноутбуки и расскажут про строгие, но необходимые правила обращения с ними. И спустя несколько дней отправят на свою рабочую локацию, куда вас еще на стадии отбора уже определил рекрутер.

И вот тут уже следует немного детальнее рассказать о предстоящем контракте. В нефтяном сервисе большинство компаний международные и при крупных наборах молодого персонала они отбирают не только для работы внутри страны, где вы проживаете, но и на зарубежные контракты сразу. Последствия от такого выбора, сделанного без вашего ведома, разумеется, непосредственно для вас просто огромны.

Если вам сильно повезет вы получите зарубежный контракт «International Mobile» (или IM) где ваша заработная плата будет начинаться от ежемесячного оклада в 3000—5000\$ правда без возможности полноценно отдыхать, поскольку теперь вам предстоит пройти несколько учебных школ где ни будь в Техасе, протяженностью в несколько месяцев, где вас обучат теории и немного практикам, а после вам будет необходимо выполнить несколько работ под присмотром опытного инженера, который в последствии даст вам положительную характеристику и вы получите первое

своё повышение — promotion.

Это ключевой момент в вашей карьере, поскольку только после него вы сможете получать суточную ставку «бонус» (от англ. bonus) в добавок к своему окладу примерно в размере +/- 100\$ за 1 сутки на рабочем объекте. И всё это примерно в сжатые сроки, в районе 6—12 месяцев.

Работая далее, вы сможете накапливать по 2 дня отдыха за отработанную на проекте неделю и таким образом рано или поздно скопите на первый месяц отдыха, после чего сможете поехать домой.

В целом контракт IM можно считать единственным настоящим контрактом с такими компаниями, поскольку после 25 лет работы на нём вы даже заработаете себе некоторые «золотые парашюты» и даже некоторую пенсию от компании, которая будет неплохой прибавкой к нищенским государственным выплатам по месту официального жительства. За это время вы объедите большую часть мира переводясь с локации на локацию и в целом вас ждет очень интересная и насыщенная жизнь. Главное не вешать нос.

Именно из таких контрактов как «IM» в будущем вырастают управляющие менеджеры этих компаний спустя несколько, скажем 5—7 лет проведенных в полевых работах. Поскольку именно его обладатели получили корпоративные привилегии, которые в последствии должны вызвать ответственную лояльность сотрудника. А что бы сотрудник не ушел из порой суровых полевых условий, ему могут подогнать акций

компании скажем на 30 000- 50 000 \$ с которых он будет получать проценты, с правом распоряжается ими скажем спустя 5—10 лет. Так привязывают смолоду.

Такие контракты это просто подарок судьбы для молодого выпускника учебного заведения, который родился в семье обычного школьного учителя или обычного инженера со средним заработком по стране. Однако их на одном отборе бывает буквально несколько штук на всю страну.

Разумеется, рекрутер лишь выполняет заказ компании, в каком потоке сколько людей отобрать и на какие контракты. Тут смотрят на всё, внешний вид, технические навыки, которые проверяются набором из трех тестов: математика, механика (тест Беннета), логика. Обращают внимания на уровень владения английским языком и многое другое. Сам по себе рекрутер тоже в своё время прошел этот путь, и после перейдя из технарей в подразделение «HR» получил новое назначение, всего каких-то 5—7 лет назад.

Большинству повезет чуточку меньше — их возьмут на местный контракт «Home country» или «НС», который, разумеется, приговором не является. Ну подумаешь зарплата слегка выше среднего на рынке труда, а то и ниже, чем у конкурентов. Спустя несколько, скажем 5—6 лет наработав опыта и получив все необходимые разряды до последнего полевого, вас могут отправить на «IC» (International Commuter) контракт уже на новую локацию за рубеж и в целом с этого момента вы немного потеряли.

А вот если просидеть на «НС» контракте долго, на одной локации, на одинаковых работах ни опыта, ни денег не зарабатываешь. Ваш опыт будет однообразный, ваш заработок будет достаточен чтобы оплатить средний минимум своих потребностей. Выбраться с такого контракта, на зарубежный практический невозможно, потому что однообразным опытом зарубежного работодателя вряд ли заинтересуешь. Однако касательно контракта «ИС» на зарубеж, есть один серьезный минус — это все только в теории. Не все инженеры на локации (в стране) его получают, да и в целом не все дойдут до последних разрядов. Потому что в любом местном филиале крупных компаний, начинает работать фактор «местечковости». Позже вы поймете, о чем я.

Разумеется, подавать вам это будут под соусом, что это дескать вы сами не справляетесь со своими обязанностями и не проявляете достаточного упорства в учебе, наборе опыта, мало пишете «стоп-карт» и тд. А основные причины до банального просты — обычные человеческие отношения. Которые вращаются зачастую вокруг простых истин, кто с кем дружит, кто с кем в каких половых отношениях состоит, кто с кем по выходным и вечерам ходит по каким местным достопримечательностям. Тем более сам работодатель никак не рассматривает вариант отдавать относительно опытного инженера на другую локацию. А потому застрять на «НС» контракте можно на всю рабочую жизнь или до первого сокращения персонала, в жуткий кризис, после которого рабо-

ту будет найти сложно буквально в любой стране.

Кстати, именно такой контракт я и получил когда-то давно в 2005 году. И даже думаю, что получил я его совершенно случайно, поскольку, заявившись на отбор в аудиторию своего колледжа, где сидели около 100 человек, во-первых, опоздал на несколько минут к началу тестирования, во-вторых, буквально накануне после тренировки возвращаясь домой попал в неравную, жуткую драку, где мне буквально сломали нос. Вид у меня скажем так, был далек от идеалов инженера лучшей в мире международной компании в области нефтяного сервиса.

Затащила меня на это тестирование именно староста нашей группы, Гаухар, позвонив мне в день отбора, о котором я даже и не знал. Фактически, если бы она не позвонила мне в тот день, моя судьба пошла бы совсем по другому пути. Ей я, кстати, благодарен за свой «красный диплом», ведь это именно она настояла на том, чтобы я исправил две «четверки» не по спецпредметам, которые отделяли меня от красного документа.

Из этих 100 человек в конечном счете отобрали 4-х и меня не было в этом списке. Что признать на тот момент меня не сильно расстроило. Поскольку на последнем курсе у меня было наверное единственное в группе свободное посещение почти всех спец предметов, (хотя в школе я учился довольно ужасно), таких как сопромат, процессы и аппараты, химия технология, а потому я даже успел устроиться на

работу, где со всеми «чаевыми», если их так можно назвать, у меня выходила вполне себе солидная зарплата, значительно превышающая ту что могла мне обещать в первый год эта незнакомая для меня, международная компания с сложным, непонятным названием.

Однако спустя ровно год, внезапно, обо мне вспомнили и попросили прийти на собеседование. Видать все же я выбил неплохой балл год назад. Рекрутёр уже был другой, и он мне пояснил, что мол вы прошли отбор еще год назад, но мы как-то потеряли с вами связь, а потом как-то нашли. Хотя я лично думаю ситуация была другая. Скорее всего резко появились объемы работ, и чтобы не перебирать пачки резюме других инженеров, было принято решение отобрать из тех списков кто выбил хороший балл год назад, но на момент отбора, например был с разбитой рожей, как я.

Пройдя все остальные два тура инженерных игр, где проверяли наши качественные навыки, меня отправили на первую базу, где я окончательно разобрался что попал в подразделение бурения нефтяных скважин, которое буквально начало недавно обосновываться в этой стране. Нас тогда на «НС» контракте взяли 5 человек на всю страну и вот именно мы и должны были заложить культурно на своем уровне, что в последствии станет крупнейшим подразделением в стране с порядка 60—70 человек только полевого персонала, не считая офиса и базы обслуживания оборудования. А чуть позже с «IM» контрактов начали возвращать местных ребят,

в результате потери объемов работ за рубежом и переводить их на «НС».

По началу работа мне давалась очень сложно, поскольку я совершенно не знал английский язык. Но в те времена отбирали людей в такие компании и без него, однако с требованием за первый год два выучить его на начальный сносный уровень. Сейчас это требование почти обязательно при наборе в эту и компании конкурентов и вообще рассматривается как само собой разумеющееся. Языки для меня никогда не были проблемой. Они давались мне очень легко, причем совершенно без затрат времени на обучение, я не учил их никогда по учебникам, я учил их в деле. Нужно было время. Именно так когда-то я выучил в детстве казахский язык, разумеется, не в совершенстве, но этого вполне хватало чтобы объясняться почти без акцента. То же самое, кстати, передалось моим детям. Мой сын с 11 до 14 лет берет уже какую подряд олимпиаду по району и области, разговаривая совершенно без акцента на английском языке. И все благодаря общению в компьютерных играх, совершенно не открывая учебники или посещая дополнительные курсы.

После первых двух лет работа в компании уже была чем-то само собой разумеющимся. Перелеты с одного места на другое, в несколько областей страны, с десятков разных месторождений.

2007 год был на пике нефтянке буквально везде. Поскольку мы все местные были телеметристами (MWD), работу

инженера по ННБ (DD) выполняли специалисты из других стран, которые приезжали к нам на проекты одни за другими, язык получалось тренировать в таких командах довольно неплохо. Но помимо языка, я еще засматривался на работу инженера ННБ (DD). Консультанты из зарубежа тогда получали суточную ставку по 1000—1200\$. То есть за месяц работы они могли заработать больше 30 000\$. Работа консультанта казалось вполне простой: нет всей этой «корпоративщины» как на прямом контракте, главное быть профи в своем деле, тебе купят билет и довезут до места работы, где тебе лишь надо провести скважину по нужной траектории, в нужную цель. В отличие от нас они работали хоть на каком-то графике вроде 30/30 или около того. Мы работали почти постоянно и получали в среднем около 2000\$ в месяц, а то и меньше, в 2007 году.

В некоторых областях у нас не было своего транспорта для полевого персонала и нам, местным телеметристам приходилось покупать за свой счет соответствующую всем стандартам безопасности машину в один конец за 300—600\$, которая везла нас на месторождение. В результате таких манипуляций доходило до того, что за месяц операционной работы и несколько таких заездов выездов ты приезжал в отель на пару суток, а у тебя не было денег чтобы купить себе еды. Разумеется, компания возвращала все деньги по чекам с этим не было проблем, но только со следующей зарплатой, в конце следующего месяца.

Работодатель аккуратно выбирал команды, какие люди на какой проект должны были заезжать, зачастую наблюдалась некоторая сегрегация по отношениям. На тех проектах, где работа длилась по 7—10 суток, с частыми монтажами и демонтажами, расходниками на машины, сложными бытовыми условиями отправляли тех, кто не соблюдал правила корпоративного общения, ну вы поняли. Такая картина могла длиться месяцами.

Зачастую такое отношение подается работодателем как само собой разумеющееся и намеком что тебе потом это зачтется. Не зачтется. Поверьте мне. По карьерной лестнице в виде увеличения рабочего разряда на +1 с которым росла и зарплата, получали совсем другие люди, кто даже и близко не бывали в таких условиях, в которых порой приходилось бывать тебе. В целом я вообще редко встречал людей на рабочем месте в этой компании, кто бы не пытался избежать физического труда и проектов, связанных с такими скоростями бурения, где было много монтажей и демонтажей. За всю свою 20 летнюю карьеру я буквально могу перечислить человек 15 с кем доводилось работать, причем по всему миру и кто бы без истерик делал эту работу.

У большинства кто приехал из Парижа после первой экскурсии по промыванию мозгов, вообще менялось представления о окружающем мире, люди становились прямо невменяемыми. Просто представьте, его взяли из какого ни будь полу гиблого места на территории развалившегося СССР и

отправили в Париж или какой другой известный город на планете. Представили?

Работодатель активно использует искусственно создаваемый успех в карьере для одних, как морковку для других. А поскольку мы работаем в коллективе с людьми и данная сегрегация видна невооруженным глазом начинают появляться интриги, слухи в борьбе за корпоративную морковку.

Для создания такой обстановки и управления этим хаосом в нашей компании даже существует отдельный обучающий курс в несколько недель, где будущим менеджерам, прошлым инженерам рассказывают, как управлять коллективом, где надавить и на кого, а кого надо миловать поощрять. Существуют и подобиya внутренних досье, где упоминается и психологическая характеристика на человека, дают которую инженеры с техническим образованием, которые недавно прошли подобный двухнедельный курс. Ну вы поняли.

Задача у работодателя простая: удержать обученный, квалифицированный, рабочий персонал на контракте, при своих ценах выше, чем у конкурентов, на зарплате ниже, чем у конкурентов. Со временем разумеется без обещанной морковки, то есть повышения по разрядам, многие начинают догадываться что их просто обманывают. Со временем начинают открываться глаза даже у тех, кто еще недавно был в том самом Париже. И в один из таких дней, когда после развоза за свой счет очередной рабочей команды, состоящей из

девушки инженера и двух долларовых миллионеров с проекта на проект я обнаружил у себя на карте цифру, которая является в математике делителем с целью получения сингулярности. И решил, что пришло время что-то менять через стандартное заявление «о сдаче значка и пистолета».

Разумеется, работодатель в лице самого высокопоставленного долларового миллионера, сидящего в красивом офисе, совершенно не мог понять моих проблем и немного поуготоваривав отпустил. Так прошло моё первое «exit interview». Это своего рода процедура выхода из компании. Ранее они проходили вообще в неформальной обстановке. Сегодня из этого раздувают целое «заседание совета директоров». Однако, меня еще попросили зайти в офис в другом городе, якобы под предлогом того, что нужно оставить рабочий ноутбук именно там, а не на месте. И это было странно.

А вот в другом офисе меня уже ждали совершенно другие люди. Это именно те люди, которые, поднялись с самого низа и знают нашу работу не по красивым презентациям или воспоминаниям «как я провел лето на буровой», а те кто выполняют реальную работу, на самом высоком уровне непосредственно с теми, кто нашей компании платит деньги — с заказчиком. Эти люди заинтересованы чтобы человек, который сидит на проекте понимал, что он делает. Не буду прописывать их имена, но я безумно благодарен этим двум инженерам за всё что они сделали для меня. Один из них был французом, второй азербайджанцем, оба они в свое время

управляли нашим подразделением в стране в то время, когда локация процветала. Поступили с ними кстати то же совершенно несправедливо. Сделка прошла успешно и спускаясь по ступенькам из офиса, я все еще тащил на плечах рюкзак с рабочим ноутбуком, потому что меня перевели в инженеры по ННБ.

Поскольку я не имел ни половых, ни барных, ни каких-либо еще связей с кем-либо из вышестоящего прямого начальства, я понял, что в своем, редком случае могу использовать только такой метод продвижения по службе — шантаж попыткой перехода к конкуренту. За дальнейшие 20 лет по работе в этой компании, я лишь однажды получил повышение за конкретное выполненное дело, к слову за «одно из многих», как оно и должно даваться инженерам, за первую и успешную срезку на глубине 4800 м и приземление на нужную вертикаль с ВЗД, тем самым, не оставив компании конкуренту никакого шанса на оценочной (appraisal) скважине. Наша компания получила один из самых прибыльных проектов на десяток лет вперед. Все остальные повышения и контракты я получал только через банальный шантаж. Сам этот факт многое говорит о устройстве компании. Однако, о чем я сильно жалею, тогда я еще продолжал верить в святую синюю морковку. А ведь нужно было, набраться первого опыта и бежать от нее и этих людей как можно дальше.

Работодатель активно использует разные сетки оплаты сотрудников — говоря простыми словами — разные зарплаты

для разных сотрудников, которые, работают на одинаковом уровне — позиции контракта.

Такое произошло и со мной. Например, несколько лет компания платила мне суточную ставку, «бонус», почти в два раза меньше, чем моим коллегам на таком же контракте и должности. Причем все из списка моих начальников были в курсе этого. Классно да? Я работал «лидом» (от слв Lead), в день, бегаю, а ставка ночного у которого такая же позиция и разряд ставка в два раза больше. И если бы я случайно не узнал об этом, возможно, проработал бы так еще несколько лет. Это компания с мировым именем, чтобы вы понимали. Вообще любая компания всячески запрещает обсуждать свою зарплату внутри коллектива, как раз ради возможности сокращать расходы, платя сотрудникам разную зарплату. Но рано или поздно такое быстро всплывает на поверхность. Зная своих коллег, я не могу сказать, что они находились в зоне поддержки каких-либо людей на высоких должностях или же пользовались каким-либо уникальным положением — это были простые ребята из простых семей. Поэтому объяснить подобное я могу только избирательным, негативным отношением исключительно ко мне, в лице буквально нескольких людей из списка наших бывших и будущих моих руководителей.

Иногда я очень сильно жалею, что вообще повстречал всех этих людей и продолжал с ними работать все эти годы, доверял, верил им, часто делая услугу за услугой и идя им

навстречу во всех рабочих вопросах.

Работодателю глубоко плевать на все ваши желания, даже если они идут в ногу с политикой и бизнесом компании. Ему нужна «палочка выручалочка», от всех их проблем. Так кстати меня и называл «Мистер К». Поскольку большинство из прямого вашего руководства изучают полевой курс стажа, буквально в ускоренном режиме за 3—4 года, большая их часть вообще плохо технически подкована.

Они будут посылать на самые сложные работы тех, кто их может сделать. Они будут посылать в те сложные бытовые условия тех, кто не будет из этого делать проблему. Но повышения, переводы и прочее поощрение будет даваться тем, с кем они вместе учились, с кем они бухают, кого они трахают. Повторяю, что это компания с мировым именем. Даже когда после всей проделанной работы и накопленного опыта, вы попытаетесь его продать подороже уже самостоятельно, в другую страну другой компании они сделают все чтобы вас обмануть и испортить вам будущее и карьеру. И об этом следующая глава.

Шантаж

Как я уже писал ранее, однажды распробовав шантаж на вкус, я оценивал свои возможности в компании уже как вполне неплохие. Правда для успешного функционирования этого метода мне, например, приходилось нарабатывать себе репутацию и опыт, который хоть на немного приближал меня к статусу «незаменимого инженера». Получалось это плохо, но я старался. Имеется ввиду я не пытался залезть в узкое место одному конкретному заказчику, чтобы потом десятки лет спекулировать на своей незаменимости на одном конкретном проекте, только потому что заказчик привыкал к такой курительной трубке. Где тихий спокойный городок, а инженеры не ноют что по нескольку месяцев что не выезжают с проекта. Я решил поступить иначе, а именно скакать по разным проектам нарабатывая редкий опыт первопроходца пробуя разное. Кстати, именно это и позволило мне поработать такой разный и местами очень редкий опыт и знания.

В целом шантаж в корпоративном поле ремесло распространенное. Однако есть и другие его виды, которые приносят значительно больше денежных средств, которые я не одобряю, но не могу о них не рассказать. Некоторые сотрудники, которые буквально 6—10 лет назад вернулись из Парижа и уже изрядно заскучав по его запаху, прибегали к весьма интересным схемам с целью выбить у компании больших

деньжат, что значит «по-быстроу». Для этого либо нужно было хорошо изучить трудовое законодательство страны, либо накопать какую-либо нежелательную информацию, которой потом можно спекулировать на тему что последняя попадет на стол в какой ни будь интересный департамент.

Так и случилось летом 2012 года, когда после очередного увольнения одного очень важного офисного инженера, из совершенно параллельного подразделения, которого я до этого случае даже не знал. Тот решил в порядке мести написать во все контролирующие инстанции кляузы, дескать мы нарушаем трудовое законодательство буквально в каждой её строчке.

На тот момент я и мой товарищ мирно играли в обеденный перерыв в одну сетевую стрелялку. Мы оба тогда выполняли функции координаторов только в разных подразделениях. Как вдруг нас к себе позвала штатный юрист и объяснила ситуацию, что дескать сейчас придут из «местного ФСБ» и нужно будет ответить на несколько вопросов касательно якобы потерянных вами радиоактивных источников. О которых, разумеется, ни я, ни мой товарищ ничего не знали.

Да, мы действительно применяем такое оборудование в нашей работе, что не является секретом, в рамках геофизических исследований скважин. Однако терять их, да и еще как-то после пытаться это скрыть от государства, такого я лично не помнил со дня появления нашего подразделения в

этой стране. Понятное дело важный офисный инженер это все придумал. Да он слышал, что мы время от времени теряли какой-то инструмент где-то, но, разумеется, не понимал, что это были обычные «трубы» в самом худшем случае с обычной электроникой, в смысле, кремниевыми транзисторами внутри.

Установив небольшой столик на три персоны в центре нашего кабинета, мы ожидали гостя. В комнату вошел парень примерно нашего возраста. Кивком поздоровался. Сел за стол и показал удостоверение. Мы посмотрели. Майор — подумал я. Допрос прошел в дружеской атмосфере, в процессе которой нам таки удалось объяснить товарищу Майору чем отличается сцинтилляционный датчик от радиоактивного источника ионизирующего излучения — один радиацию измеряет, другой излучает. Пояснив что, мы с моим товарищем являемся сертифицированными специалистами в области использования подобного, а мол человек, который дал вам сигнал в основном занимался кофеваркой, которая стоит в углу кухни нашего офиса, о чем готовы расписаться в протоколе, да и решили так и поступить. И тут я заметил, что мы все трое были левшами — вот это совпадение! ННБшник, Каротажник и товарищ майор почти все одного возраста и все левши. Символично.

Разумеется, после приходили люди и с других инстанций, но это уже была не наша проблема. «Кофеварщик» написал даже в службу эпидемиологии, что даже было удивительно,

поскольку ни один из наших отделов не занимался селекцией редких штаммов вирусов, но тут уже наш юрист как-то разобралась сама.

Корпоративный шантаж не всегда заканчивался такими бесполезными попытками. При приеме одного находчивого сотрудника на работу, после Парижа у него окончательно засвистела фляга и он решил, что если оформлять в месяц по 200—300 «стоп-карт», то можно добиться определенного результата в наклонном бурении. «Стоп-карта» это процедура выявления, регистрации и устранения какого-либо нарушения любого из стандартов и правил/политик компании, которое оформляется через специальную онлайн систему.

Такое, почти 100 кратное перевыполнение нормы плана по «стоп-картам» разумеется поначалу радовало наше начальство, но после стали обращать внимание что ни в какой другой деятельности сотрудник за последние несколько месяцев замечен не был. Он просто приезжал на базу на корпоративном транспорте, доставал рабочий «лаптоп» и писал пачками свои обращения к Богу, в то время, когда другие, помогали грузить траки, чистить территорию, всячески помогать техникам. Ну и решили его немного взбодрить. Разумеется, все в рамках закона и корпоративной этики, что он воспринял как откровенный наезд со стороны его прямого начальника и меня, в лице его старшего инженера. После чего уже две аккуратненькие «стоп-карты», оформленные на нас двоих, лежали на столе и председателя совета директо-

ров нашей великой компании, который, кстати, был в Париже и даже не знал, как правильно произносится город откуда они прилетели в аккурат к его 12-ти часовому «Le goûter».

Благо ситуацию удалось решить мирно и объяснить людям в Париже что парень слегка не понимает, как пользоваться системой «стоп-карт». Быстренько оформив его в команду двух инженеров, с опытом чуть больше его самого, их отправили в Актауские степи.

Наша работа потому и оплачивается высоко.... Пардон, оплачивалась... Потому что, почти часто независимо от погодных и условий местности, типа оборудования и поставленных задач, мы должны работать в команде используя все полученные навыки и знания. Но когда ты еще вчера был поваром на корабле, со странным дипломом, которого к нам привел твой друг, а другой получил повышение от такого же карьериста за красивую презентацию и не знает базовую телесистему, вы двое вряд ли сможете показать мастер класс третьему, который потратил полгода, на написание «стоп-карт».

Вас троих сам господь бог собрал на этот проект. Внезапно все пошло не по плану. Да так, что новый инженер, увидев, насколько сильно рабочая картина отличается от того, что ему рассказывали в Париже, буквально какие-то полгода назад, ушел в себя и потерял дар речи. Я не шучу.

После сотрудника пришлось отправить в долгий отпуск домой, чтобы он пришел в себя, а за это время его решили,

как-нибудь уволить, по одной простой причине: человек не просто не умел, он не хотел работать, а теперь и не мог физически это делать по причине потери связи с реальностью.

Как вы уже понимаете закончилась история не в пользу нашей великой компании. Трудовое законодательство почему-то неплохо защищает таких сумасшедших и совершенно не защищает обычных, честных работников.

Такие истории показывают, как правильно надо себя вести в современном корпоративном обществе. Не нужно работать честно в течении нескольких лет, достаточно прикинуться дурачком привлечь нужных людей, адвокатов и получить быстро то же самое в течении недели, совершенно не зная, как вообще делать работу. Закончилось тем, что ему выплатили компенсацию, размером в сумму, которую я лично честным трудом в компании заработал на тот момент за почти 3—4 года.

Разумеется, корпоративные юристы и «HR» постоянно работают в этом направлении, опираясь на возможности и лазейки в трудовом законодательстве, пытаясь составить контракт для сотрудника, чтобы после не пришлось вновь идти на неприятную сделку с потерями. Они как лейкоциты в организме, зачастую игнорируют серьезные инфекции и вирусы или попросту бессильны, начинают просто бомбить только что пересаженную почку, которая необходима организму. Медики почти научились решать такие проблемы, корпорации нет.

Но безуспешно. Сотрудник может, например просто исчезнуть на 2 месяца выключив телефон, пользуясь уникальными возможностями трудового законодательства, в результате чего его работу вешают на других коллег, а уволить не могут. И что самое уникальное в этой истории — не могут никого взять на его место, поскольку штат укомплектован. Опять сделка. Такова участь иностранных компаний решивших попытаться удачу в странах с их уникальным менталитетом.

За свою 20 летнюю карьеру в компании я насмотрелся столько подобных случаев, что невольно начал задаваться вопросом: «вроде еврей тут ты, но бабки почему-то у других». А если еще наложить на это картину, как ты помогаешь великой компании вернуть честно заработанные деньги у очередного невменяемого заказчика, делая технические расследования в отдыхающую вахту, а за это тебе в итоге приходится самому методом легкого шантажа выбивать очередное повышение, картина складывается вообще дурная. Морковка тут еще действует безотказно.

Ну или вот допустим, работаете вы себе совершенно спокойно. А за это время накапываете любопытную информацию о серьезном нарушении законодательства страны, что в случае оглашения может привести к серьезным штрафам вплоть до потери лицензии и возможности работать в этой стране. Разумеется, когда вас сокращают по причине отсутствия объемов работ, вы начинаете работодателя шантажи-

ровать и уходите из компании с золотым парашютом в полмиллиона долларов США.

Все эти случае перечислять далее не имеет никакого смысла, по одной простой причине: поскольку я еще планирую издавать книгу в печатном виде для получения ISBN, просто опасаясь, что разорюсь окончательно на тираже перед издательством, с которым у меня контракт — не поместятся все нолики в стандартный документ.

Однако хотелось бы рассказать подробно об одном случае самого агрессивного шантажа, к которому прибегал я сам, правда лишь однажды. Для того чтобы описать всю ситуацию потребуется некоторая прелюдия, поэтому наберитесь терпения.

В пике своей карьеры и морковных перспектив я подписался поработать координатором в одной нефтяной области богатой на небогатого заказчика. Сервис он заказывал стандартный, ничего космического, но работы было много. В целом по стране работали три координатора и один из них был я. Доходило до того, что у меня на локации было до 7 станков, однако по выручке они немногим меньше, чем два других проекта в 2—3 станка. Оно и не удивительно, сервис был проще, половина станков сидело на РУСах для вертикального бурения, для которого тоже нужен был инженер, как минимум по одному на каждый станок, для КНБК с ВЗД шло по два. И вот этих самых инженеров сильно не хватало, поскольку мои уважаемые коллеги с соседних проектов устро-

или «Диснейлэнд» с полноценной отдыхающей вахтой для своих избранных. И не отдавали даже лишних телеметристов, которых я хотел самостоятельно подготовить на РУСы и бурить «вертикалки» зарабатывая с этого в сутки до 9000\$ для компании.

А поскольку к этому моменту, те самые люди, которые помогли мне перейти в инженеры по ННБ несколько лет назад, уже были уволены теми людьми, которые с трудом представляют каким видом производства мы занимаемся, приоритет по персоналу был, к сожалению, не у меня. Более того, два других координатора из России, всячески саботировали мою деятельность, откровенно выражая пренебрежение к моей персоне, чего совершенно не стеснялись даже на общих совещаниях. Оно и понятно, ребята трудились за пару десятков тыс долларов в месяц, в то время обслуживая пару станков, когда мне платили за эту работу бонус в три дня при максимальной загрузке в 7 станков что едва составляло 2—2.5 тыс долларов. То есть, меньше в 3 раза чем даже обычному «НС» на буровой в 2012 году. Создает тут понимаешь прецедент.

За это, кстати, надо сказать огромное спасибо человеку «Шляпе». Специалисты кто разбирается в локационной терминологии понимают о каком явлении я говорю.

«Шляпа» затаил обиду на меня, поскольку уходить в отдел продаж инженером на побегушках, привязанным к одной локации, я не особо планировал, а у него как раз были имен-

но такие планы на мой счет, о чем буквально весной 2012 «Шляпа» мне и поведал. За такое сопротивление морковному уставу «Шляпа» установил мне самый минимум, главное, чтобы я не сдох с голоду. Тут у любопытного читателя может появиться закономерный вопрос: «а почему ты вообще подписался на это?» И я отвечу примерно так: «я честно не ожидал такого отношения за весь мой корпоративный патриотизм и приняв предложение, узнал об этом только спустя время». Однако, я не стал уходить по имиджевым причинам, я понял, что профессионал — это «имя», которое теперь, к данному моменту, знают в некоторых уголках мира, а вот «Шляпу» как называли «жопошляпа» так и называют.

Также, то, что эта временная должность давала мне возможность быть дома каждый вечер — жена тогда была беременна первым ребенком. А поскольку я брал себе квартиру исключительно рядом с офисом, это топографически включалось в мой план. Настолько я верил этой компании, что даже выбор первой хаты был сделан с поправкой на офис. «Шляпа» решил создать мне такие условия, при которых, я приму его предложения быть инженером-торгашом при любом раскладе. И я, честно говоря, даже не знаю почему. Будучи координатором по ННБ, я при всех остальных службах откровенно говорил заказчику что ему данный инструмент от нашего сервиса не нужен. Я работал в наивной парадигме, быть заказчику полезным, а не пропихивать ему всё, что залезет в устье его скважины. Но «Шляпа» иначе видел мой

карьерный путь. А потому на позиции технаря мне делали самые невыгодные условия, но я не сдавался.

Вот вы сейчас смеетесь, а по факту приходилось работать вот в таком «странном» коллективе и делать вид что всё нормально. Вроде делаешь свою работу, но какие-то внутренние интриги, демонстрация и сопоставление размеров по принципу у кого «толще», «шире», «мощнее», какие-то корпоративные ссылки в статус «неудобных». Разумеется, всё это уже начинало порядком надоедать в конце 2012.

Кстати, осмелюсь заявить, что это всё началось исключительно после того, как нас объединили с Российским гео-маркетом, после чего количество западных менеджеров начало снижаться, а количество «талантливых» из России начало стремительно расти на локациях. И в этом конечно же есть рациональное объяснение — дело в том, что для Казахстана установили такой страшный коэффициент к зарплате, сопоставимый разве что с Африканскими странами. Кто не в курсе, этот коэффициент влияет на сумму, которую вы получаете в месяц, как множитель. То есть ваша зарплата на IM контракте, умножается на этот коэффициент.

Я лично видел табеля всего нового российского начальства, с неплохими суммами перемноженными на этот коэффициент, в случайном письме, которое мне прилетело, когда был координатором. И я вам скажу они очень неплохо устроились на новом месте.

Причем данный коэффициент был сильно притянут за

уши. Люди, которые сюда приезжали с средней международной (ИМ) зарплатой в долларах, на ставке инженера, смело получали как будто работали почти в Нигерии в условиях Казахстана, в сравнении с местом, где им могли отрубить руки за то, что просто не отдали кошелек первому грабителю. Для россиян и нашего «опасного» бизнеса, это был настоящий «Клондайк», все говорят на русском, бары и проститутки как Паттайе, а платят как в Нигерии. Дворянство.

Ошибка «Шляпы» как менеджера заключалась в том, что он не понял, что я не хотел связываться с финансовой частью любого проекта в принципе, не говоря уже о работе инженером по продажам. Разумеется, я участвовал помощником в тендерах, подписании «тикетов» на оплату сервиса и прочего. Но в моей голове установился образ, на котором я вырос в компании — инженера консультанта по ННБ, который просто бурит скважины. И я в любом случае до него доберусь, со «Шляпой» или без. Только из уважения к нему пишу это кодовое слово с большой буквы. Я просто хотел бурить скважины и неплохо научился это делать.

Из проблем на моем проекте наиболее острой была нехватка персонала. Альтернативным вариантом для меня была открытая возможность на заказ персонала из России, по ставке 1500\$ в сутки за инженера по ННБ. И возможно нужно было так и делать — заказывать их в большом количестве. Но я решил поступил иначе. После недавнего слияния двух компаний, «синей» и «зеленой», одно из подразде-

лений последней, которое имело отношение к бурению было почти в состоянии банкротства и сидело без работы. И я решил брать людей оттуда, по 700\$ в сутки предварительно делая им небольшой, вечерний курс по роторной управляемой системе (РУС), для вертикального бурения. Так я затыкал дыры в персонале какое-то время.

Основная задача моего проекта заключалась в удушении конкурента. Дело в том, что все самые дорогие проекты требовали наличия определенного уровня технологий. Однако конкурент еще мог удержаться в стране выживая за счет более простого сервиса. Вот именно работы по этому сервису я и должен был у него забрать и держать до тех пор, пока он не закроется. С чем моя команда успешно справилась.

За что спасибо всем инженерам кто помогал мне это делать на местах. Если вы сейчас это читаете.

Нам поставили задачу и мы выдавили конкурента. Честная капиталистическая игра, а не то, что все эти ваши половые, корпоративные, офисные интриги.

На самом деле это было не так сложно, как может показаться из этой истории. Как-то в один из визитов в офис к заказчику, меня позвал главный инженер по бурению Ткач, заметив, что я прошел мимо его кабинета, где была открыта дверь. И решил профессионально поинтересоваться, демонстрируя горизонтальную проекцию очевидно уже пробуренной скважины.

— Как такое можно было сотворить? — хихикая спраши-

вал старик Ткач.

На горизонтальной проекции было видно, как буквально перед целью радиусом в R25 м, скважина буквально выполняла крутой поворот влево, как будто нарочно кто-то решил не попадать в цель, с чем и великолепно справился. У конкурентов уровень подготовки инженеров был значительно хуже. Более того я знал того инженера кто это сделал, потому что ранее он работал у нас, после того как его устроили без каких-либо знаний буквально по знакомству. Если покопаетесь по материалу, то легко поймете кто это сделал. Это тот, кто разводил дедовщину среди молодых, и кого уволил «Мистер К» вполне заслужено.

К осени сезон стих и работа координатора стала немного скучной — всего 2 станка в обслуживании. Получать бы за это 20 тыс долларов было просто подарком судьбы (сарказм), но мне по-прежнему платили бонус в три дня.

В этот месяц мне поступил звонок от «мистера К», который на словах поведал что хочет поручить мне интересный проект, с которым я далеко уеду если конечно справлюсь. Когда-то «мистер К» за 6 лет в компании, дал мне повышение на разряд выше, за ту срезку на вертикальной отметке в 4800 м, впервые без какого-либо шантажа с моей стороны. В добавок к той нагрузке, что у меня была, а также, что мой менеджер ушла в отпуск по семейным обстоятельствам, я всё же согласился. К этому времени количество работ упало до минимума и ноябрь месяц превратился почти в отпуск, ко-

торый я весь проведу за компьютером делая свой проект.

Проект заключался в создании обучающей интерактивной программы, которая должна была помочь сократить персонал на буровой. Разумеется, это было некритичное сокращение, однако некоторая подготовка персонала на отдельный инструмент, который нам достался от «зеленых», с которым ранее ехал отдельный инженер на проект, все же требовалась. Технический документ по эксплуатации этого прибора состоял буквально из 16 страниц, включая пустые бланки и титульный лист, из которого мало что было понятно. За октябрь месяц я собрал всю необходимую информацию буквально со всего мира и в ноябре принялся делать «обучалку».

Для того чтобы её сделать мне пришлось освоить несколько дополнительных навыков: написания веб-сайтов и создание флэш анимации. Напоминаю, что платили мне тогда за всю эту работу, описанную выше в 2012 году меньше 2000\$ в месяц, а когда я сидел дома платили «ноль». Защита проекта должна была состояться 6 Декабря. Плюс ко всему у меня родился ребенок. Сыну было буквально 2 месяца. Всем этим я занимался благодаря тому, что моя молодая жена была очень сильной женщиной и почти не отвлекала меня пока я занимался проектом.

Я не хочу сейчас рассказывать, насколько мне было сложно, менять профиль работы на совершенно другой вид деятельности, который не принесёт мне никакой пользы вооб-

ще. Я хочу вам рассказать, чем я жертвовал ради кучки тупых карьеристов, от которых надо было бежать с первым минут их появления на локации, и «Шляпа» был из их числа.

В начале декабря я прибыл в головной офис компании, где уже были еще 4 инженера, кто также шли на повышение со своими проектами. Поскольку из всех них я единственный кто привез готовый проект на дисках с обложками и готовой презентацией, (у остальных проекты не были готовы) люди на верху решили, что несмотря ни на что, из нас пятерых в Москву на презентацию поеду именно я в составе части инженерной группы, хотя по статусу я не мог туда ехать. Загвоздка заключалась в том, что я имел статус «специалист», и не «инженер» эта существенная разница облегчала требования ко мне при сдаче проекта и зачастую не требовала от меня никаких дополнительных усилий, кроме сдачи дополнительных экзаменов по 5 направлениям, никак не связанных с моей конкретной работой. На что, кстати, я сильно рассчитывал.

Чтобы затолкнуть меня в этот карьерный поезд в Москву, меня решили принимать по статусу «инженера» и вместо 5 экзаменов мне предстояло сдать уже 10. Попытки уговорить «Шляпу» и его товарищей, что сдать 10 экзаменов за двое суток, по работе 10 разных подразделений, к которым я не имею отношения и не имел никакой возможности подготовиться просто невозможно, не увенчались успехом. Другие люди берут проекты на сроки в 1 год, постепенно делая их

и готовясь перечитывая материал, уходя в неоплачиваемые отпуска по несколько месяцев. Тут в сентябре тебе озвучивают проект, 1 месяц на работе, 1 месяц дома и уже 6 декабря ты должен был быть полностью готовым. Предложение перенести проект на защиту в феврале, для меня было более реалистичным. За это время я бы попросту изучил тысячи страниц необходимого материала на английском языке и был бы готов к защите. Конечное решение моих руководителей сильно ударило по моей дальнейшей мотивации.

Но мне пояснили, что проект, который мне доверили имеет настолько серьезный статус, что многие люди поставили на него свои личные оценки по итогам года. И если я откажусь от защиты в декабре и не поеду в Москву, то скорее всего попаду в немилость. Я всё же попытался сделать 3 из 10 экзаменов, попробовал зайти в три разных кабинета, после которых меня отправили учить материал.

Мне приходится озвучивать все детали, хоть я и понимаю, что это скучно, но это всё исключительно ради того, чтобы вы поняли всю картину происходящего. Передав огромный привет «Шляпе» и оставив у него на столе фактически готовый проект в виде 10 дисков и дав понять, что вместо меня скорее всего в Москву придется ехать именно ему и его товарищам, я вернулся домой к жене и четырехмесячному сыну.

В конечном счете меня убрали от полевой работы, а мой проект передали кому-то другому кто по нему успешно защитился уже в Феврале вместо меня. Я раскидал своё резю-

ме в несколько мест и весной получил неплохое предложение от компании конкурента. По иронии судьбы, от того самого конкурента от которого должен был избавиться еще год назад в рамках задачи на своем проекте будучи координатором. «Оффер» предлагал работу в Саудовской Аравии вахтой 6/4 недель, с одним только окладом 60K\$ в год, не считая полевого суточного бонуса и возможных переработок. Никакой совмещенной работы телеметристом и инженером по ННБ одновременно. И я согласился.

После заявления на увольнение, я уже был четко настроен попробовать себя в другой компании, но уже на зарубежном контракте, за неплохие деньги. Дорабатывать последний месяц меня отправили в Таиланд по статусу «On-loan» то есть в аренду.

Работа в Таиланде — это та тема, о которой я распишу отдельным пунктом в данном материале. Где после месяца работы, во время очередной проектной презентации мне озвучили планы, что планируют меня использовать еще 3 недели минимум, если, конечно, я не против. На что я им ответил, что уже доработал последний месяц и меня ждут в другой компании, с которой я уже подписал «оффер».

Меня попросили рассказать детали этой сделки, после чего предложили всё тоже самое, только при вахте 4/4. То есть, немного лучшие условия чем давал конкурент. Я отказался.

Тут вовремя, появился человек, с которым я уже однажды заключил свою выгодную сделку несколькими годами ранее.

Волей случая он оказался на этой локации в Таиланде, однако уже в статусе простого консультанта. Он дал мне понять, что тут уже совсем другая команда, мол «всё как мы любим» и «добро пожаловать». Разумеется, я купился на это, о чем жалею по сей день. Конкурент отнесся к моему решению весьма негативно. Меня внесли в черный список на следующие 7 лет на случай, если я передумаю.

На будущее, если вы уже подписали «оффер» никогда от него не отказывайтесь. Если «оффер» вас не устраивает, попробуйте изменить «оффер» своими требованиями, до его подписания. Подписал «оффер», будь мил выполнять под что подписался. Иначе, впредь вы не будете выбираться из «черных списков» разных компаний.

Как и первый месяц, я продолжал работать в статусе «on-loan», а это значит мне платили как «НС» с небольшой процентной надбавкой, а это было далеко не то, что я бы получал в Саудовской Аравии на предложенном мне контракте. Чтобы вы понимали, должно было быть 13—15K\$ в месяц вахты, вместо 3—4K\$ что я получал уже вторую вахту в Таиланде. Вопросы по поводу обещанного контракта, кто-то опускались новым начальством, ссылаясь на некие сложности, с постоянными обещаниями, что ни будь сделать в следующем месяце. Хотя на локации появлялись новые люди из США, Канады и Австралии, кому давали контракт в первый дни. Трудностей вроде бы как не было.

Заехав на третью вахту, я уже прекрасно знал, что буду

делать. Если ты читатель, конечно же еще не забыл, как называется данная глава: «Шантаж». Многое, сделав для компании, мне поставили невыполнимые условия, когда я попытался уйти к конкуренту меня попросту обманули и уже не в первый раз. Как я должен был поступить?

Выбрав удобный момент в начале рабочей недели, примерно до обеда, часиков в 10 утра, как раз когда я находился в секции набора зенитного угла в районе 15—18 градусов. Я сделал проекцию до геологических целей и понял, что медлить дальше уже нельзя. Не будет такого эффекта, если я закончу секцию набора и до вечера мы успеем выйти в зону стабилизации.

Я открыл свой «Outlook» и написал письмо трем менеджерам, кто 4 месяца назад обещал мне «всё то что было в оффере конкурента и даже лучше будет тут», примерно следующего содержания:

«На данный момент, мы находимся в такой-то точке, с такими параметрами. На следующей „свече“ я планирую установить отклонитель в 180 градусов по гравитационному компасу и загнать всю „свечу“ 100% „слайдом“, если через несколько часов не увижу свой контракт»

Для тех людей кто читал это письмо, это означало следующее: потеря секции, последствия от заказчика с вполне проблемным продлением контракта или тендером на следующий год, репутационные потери, внутреннее расследование, которое бы уже больше коснулось их чем меня, работы

по проведению цементажа и «перебурки» нового ствола. То есть, вполне вероятно, потери на несколько миллионов долларов «красных денег» одним моим действием в 20—30 минут.

Ровно через 40 минуты, контракт был на моём «Outlook», подписан мной и отправлен в отдел кадров обратно. Так я начал работать на зарубежном контракте, который как вы понимаете мне пришлось буквально выгрызать зубами.

Нисколько не горжусь данной историей, которая произошла со мной, но в тех условиях, которые мне создали «Шляпа» и его товарищи, которые потом продолжили на другой локации, я считаю, что поступить иначе уж не мог.

С этого момента «синяя морковка» на горизонте уже была не заметна. Я уже прекрасно понимал, что значат различного рода корпоративные обещания и слова. И надеюсь, что вы тоже сделаете некоторые выводы из данной истории, если, например, только сейчас начинаете свой путь в какой-либо компании. Всегда руководствуйтесь личными интересами, во-первых, чтобы не попасть в такую же ситуацию как я.

Разумеется, после такого поступка, управляющие люди на новой локации в первый же месяц поспешили от меня избавиться. Но это уже совсем другая история, которая закончится совершенно неожиданно с положительным финалом для всех.

Таиланд

Чтобы понимать особенности этой локации требуется некоторое описание технических процессов и сроков, при которых там выполняется бурение. Таиланд не имеет свободной земли от выращивания какой либо сельхоз культуры, за исключением заповедных или святых зон. Местный заказчик, компания оператор, выкупает у фермеров часть Земли, которая зачастую им досталась по наследству, в строгих экологических требованиях оборудует площадку под будущий куст. А потому бурение обычно протекает среди рисовых и тростниковых полей.

Скорости бурения на первых интервалах таковы что это скорее похоже на спуск трубы еже ли на обычный процесс бурения. С оборудованного куста скважины разводятся в разные стороны совершенно неоднобразно, почти все они выполнены в 3D, со всеми разворотами, обходами и тд. Хотя по вертикальной глубине они едва достигают 2600 м, по протяженности доходят до 3—4 км. Обычно две секции, 311 и 216 мм. Верхние участки прям с из-под кондуктора сразу разводятся в набор и все эти первые 300+ м выполняется исключительно по меткам без компаса от телеметрии. Это как раз то место, где инженер по ННБ является самой ключевой фигурой в процессе построения скважины, разумеется, после супервайзера. Бурение двух или трехсекционной скважины,

занимает в целом около 5—7 суток и еще около суток уходит на каротаж и спуск колонны. Скорости бурения около 400—700 м/час в верхних интервалах, в нижних минимальная скорость около 60—80 м/час. А далее они делают демонтаж переброску и монтаж станка на новом месте буквально за 24 часа. Такого я не видел и не увижу больше нигде за свою 20 летнюю карьеру инженера по ННБ.

Локация имеет несколько месторождений, от наземных станков в рисовых полях, до морских платформ в Сиамском заливе. И вот на одно из таких месторождений меня и перебросили сразу, как только я получил контракт «International Commuter». Это уже после я понял, почему именно туда. От меня решили избавиться за описанную ситуацию в главе «Шантаж».

Прибыв на объект, я сбросив вещи в курилке первым делом сразу пошел на роторный стол. Инженер по ННБ на таком проекте располагается непосредственно рядом с бурильщиком, иначе по-другому с такими скоростями просто не успеть. Чтобы вы понимали на проекте работали одни иностранцы из США, Австралии, Канады. Было пару молодых ребят из России, кто работал там телеметристами, кого перевели из Австралии буквально накануне, поскольку компания потеряла там объемы работ. Инженеры по ННБ все были с опытом +10 /+15 лет, а некоторые и больше 20. Это был особенный проект и месторождение.

Поднявшись на «ротор», я зашел к бурильщику, где сидел

седой дедушка, лет 60ти и по его спецодежде, понял, что это тот, кого я должен поменять. Он же наоборот, совершенно не понял, что я его сменщик. Оно и не удивительно ведь я был одет совершенно в другую спецодежду, без знаков отличия. Местную за 5 месяцев работы мне так и не выдали. Как только старик понял, что это я, тот самый сменщик, его лицо сменилось маской глубокого разочарования, о чем в следующие несколько секунд он мне и поведал:

— Послушай. Мне не нужны проблемы. У моей дочери свадьба, через три дня в Калифорнии, я не могу её пропустить. Я даже не пойду тебя знакомить с этим супервайзером, потому что он тут же выставит тебя за обваловку. А меня оставит дорабатывать до замены. Сделаем так: я соберу вещички и отъеду по-быстрому, а ты через часика два зайди к нему познакомиться уже без меня. И что бы не случилось не расстраивайся, этот человек очень специфичный, ты не будешь первым кого он выставил.

После такого «хэндовера», на новом мать его проекте, я конечно сильно расстроился. Еще старик успел добавить, что, траектория в норме, но если нужно будет что-то «рихтовать», то обязательно нужно спросить разрешения у «Дяди Сэма» — так звали супервайзера.

Сменщик быстро покинул буровую, а я стал осматриваться что к чему с бурением. Через две «свечи» я заметил, что требуется короткая корректировка траектории, о чем разумеется доложил по телефону «Дяде Сэму» согласно инструк-

ции от сменщика. «Дядя Сэм» совершенно не ожидал что его давний друг, с которым они уже с десятков лет вместе бурят скважины, отъехал не попрощавшись, тут же позвал меня к себе в офис на знакомство.

Нужно было видеть тогда его лицо, когда в его офис зашел какой-то мальчик, лет которому, судя по всему, было меньше, чем «Дядя Сэм» имел опыта только в одном наклонном бурении. Мне тогда было 29. Ему примерно 65, 33 из которых он проработал инженером по ННБ. Спросив у меня «что я собрался делать с его скважиной», выслушав и дав добро, после спросил во сколько я заканчиваю смену и курю ли я? Я ответил положительно и что смена заканчивается в 6 вечера.

— Тогда увидимся в 6:15 в курилке — сказал «Дядя Сэм».

Встретившись в курилке, начался так называемый «экзамен Сэма», сдать который удавалось, судя по всему, не многим особенно если им примерно лет 30. Первые минут 30 старик просто задавал стандартные вопросы по оборудованию, азам траектории и прочего и тут дошла тема до роторных компоновок, очевидно полагая что у меня с ними нет никакого опыта. Но, к счастью, у меня не только был хоть какой-то опыт, я не терял зря времени в «святые времена» с 2005—2009 годов до момента, когда нас объединили с Россией в один геомаркет. Тогда к нам на проекты приезжали такие редкие специалисты, которые охотно делились в легкой форме своими знаниями с тем, кому это было интересно. Так я узнал много нового о ННБ еще с самых его зачатков,

где, разумеется, доминировали роторные КНБК.

И вот «Дядя Сэм» задает следующий вопрос, мол допустим тебе надо срезаться в любом направлении лишь бы срезаться, но у тебя нет ВЗД, у тебя нет отклонителя у тебя ничего нет кроме обычного бурильного инструмента, но при этом есть буквально 2—5 градусов зенитного угла. Как ты поступишь? Очевидно, ожидая что я отвечу стандартным, заученным во всех школах по ННБ — «jetting». Но я ответил иначе:

— Я соберу «компоновку Гиллигана» и легко сделаю срезку.

А он, судя по всему, был огромным специалистом по роторным компоновкам и именно по «компоновкам Гиллигана», потому что он сразу изменился в лице и буквально с этого момента это уже был и не экзамен вовсе, а просто мы рассказывали друг другу истории о проблемах в ННБ кто какое решение, где принял и почему. Разошлись мы тогда в 3 утра, до этого сменив курилку на кухню поскольку начался сильный дождь. В конце беседы он сказал следующее:

— Вот ты сейчас мне рассказывал о таких вещах, которые буюсь об заклад ни один ННБ инженер и не знает на этом проекте. Даже мой давний друг, которого ты сменил.

На утро, после пред рабочего инструктажа и собрания мне поступил звонок от моего менеджера из Бангкока и тот мне поведал, что они уже нашли мне новое место, на морской платформе в Сиамском заливе и через день меня заменят.

Что на самом деле меня не сильно обрадовало, я не очень любил работу на море, она всегда связана с дополнительными рисками для жизни, с кучей различных ограничений и дополнительных требований. А в Таиланде из месяца вахты половину легко можно было провалиться в отеле без суточной ставки. Как говорил у нас инструктор по ННБ: «Вы же сюда не за романтикой приезжаете, верно?»

Разумеется, о планах я предупредил «Дядю Сэма» после чего он попросил набрать моего менеджера и дать ему телефон. Я так и сделал. «Дядя Сэм» поздоровался с и после короткой беседы сказал, что мол вчера ему прислали нового инженера по ННБ и что теперь он приписан к этой буровой и должен работать только тут.

Дело в том, что практически на каждом зарубежном проекте, есть такая позиция как «суперинтендант», кем как выяснилось и был «Дядя Сэм». И эти люди не просто носят такое серьезное название или изредка появляются на утренних селекторах, они реально находятся под серьезной ответственностью и управляют всем процессом. Такой человек от представителя заказчика, точно также как мог убрать меня с проекта за 1 час, так же мог и оставить, фактически сняв все дальнейшие вопросы о моей ротации и прочем. Именно так и случилось. Он легко убирал людей с объекта после 10—30 минут общения с ними, чему я сам за эти 3 года был неоднократным свидетелем.

Вот вы спросите: «почему Дядя Сэм?». Не знаю. Все его

так называли: «Uncle Sam». Это был старик из Австралии, ростом примерно под два метра, подтянутый, волос на голове у него уже совсем не осталось, как и родных зубов. Который скуривал в сутки по 2 пачки сигарет.

С тех пор как я начал работать на его буровой GW-11, а всего под его контролем было еще две буровые GW-80 и Elite-40, началось моё настоящее обучение интересному ремеслу.

Конечно, тут я мог бы написать каким я был «героем» на буровой и прекрасно справлялся со всеми техническими проблемами, которые выпадали мне на пути. Но я хочу, наоборот, рассказать, как все было на самом деле.

На первую срезку «Дядя Сэм» пришел на роторный стол, чтобы преподать мне урок. Я знал, что порода довольно мягкая на глубине 30 м и придется слегка убрать подачу и увеличить интервал «слайдирования», пока не понимал на сколько, думал погляжу по ходу дела. И отпрапортовал на его вопрос, что буду делать 20 м. Метка была мной снесена и выставлена, а СВП установлен на блокировку трубы. Поехали.

Только я начал движение и стрелка ГИВа слегка качнулась «Дядя Сэм» развернул монитор управлением насосами и стал рубить подачу почти в ночь. Стрелка ГИВа поднялась до 9 тон нагрузки (311мм). Реальная нагрузка на долото конечно же была выше. Скорость с 900 м/час на индикаторе упала до 100 м/час. Он стал плавно возвращать подачу и не отрывая глаз от ГИВа спросил у меня: «а теперь сколько мет-

ров ты хочешь?» Я ответил, немного подумав: «16 метров». «Дядя Сэм» засмеялся и одобрительно кивнул. И так мы стали на первый замер. Тогда он спросил у меня: «сколько ты ожидаешь получить на этом замере зенитный угол?». Я ответил, что ожидаю 2 градуса.

— У тебя там уже 3.5 градуса — Он дождался, когда цифра 3.6 градуса появилась на мониторе, а после добавил — а на долоте у тебя уже почти 5. Имей это ввиду.

«Дядя Сэм» контролируемо, дал мне возможность превысить интенсивность чтобы преподать урок, который я буду использовать в дальнейшем все остальные годы — рубить подачу почти в ноль до ожидания появления нагрузки.

Если бы я сделал всего 20 м, на том расходе жидкости, ниже которого опускаться не планировал, уже бы лежал под линией плана. В России, кстати, так и бурят подобные профили на среднем расходе тянут резину пока КНБК не начнет набирать хоть какой-то угол. У «Дяди Сэма» на это нет времени. Вся скважина буриться иногда меньше 5 суток. Час на срезку или пошел нахрен с проекта. Теперь я начал понимать, что происходит.

«Дядя Сэм» выдергивал меня на работу ясом, когда компоновка попадала в прихват. Показывал, что и как надо было делать в той или иной ситуации. За свой 8 летний опыт на тот момент, я не видел ни одного человека в своей профессии, кто мог бы, хотя бы близко к такому уровню показать, как это надо делать. Что в последствии поможет мне применять

его знания, а для синей компании это обернется несколькими спасенным компоновками с радиоактивными источниками, когда я их достану из очередного прихвата с помощью яса, уже позже, в другой стране, на другом проекте, когда это даже и не моя работа вовсе. Не научил бы меня «Дядя Сэм», не было бы меня на том проекте, компоновки бы залили плавиковой кислотой, (что кстати забыли прописать в контракте на сервис) и все приборы пошли бы в утиль с проблемным итогом получить дополнительный «речарж» заказчику.

«Дядя Сэм» заставлял меня извлекать из долотной корзины сразу 5—6 долот, подвозить их с помощью погрузчика к его офису и ставить их на резьбу чтобы было видно вооружение. А после начинался допрос-рассказ, какое долото лучше и почему. И это был не какой-то пустой треп ради треп, он реально давал всегда самые дельные советы или даже уроки. Однако приходилось мне и получать лю-лей, когда, например телеметристы криво запрограммировали телесистему с кривым офсетом, да и еще посадили его на размытый стингер или еще за что другое.

После 2 лет такой работы, его чаще стали забирать в офис, в Бангкок и уже не оставляли на буровом станке. На место супервайзеров приходили молодые тайцы, которые вообще не лезли на нашу работу. Однако нас «фарангов» не все жаловали. «Фаранг» — это белый, чужак, иностранец, на тайском языке.

Даже когда «Дяди Сэма» не было на объекте его имя по-

стоянно было на слуху. Однажды запланировали скважину на три секции с глубиной по стволу более 4000 м. И это все в глинах хоть и на растворе на нефтяной основе. Промежуточная секция была сделана с спиральным разворотом под РУС 311 мм, где часть интервала идет на сброс зенитного угла до нуля. Для того чтобы бурить такой профиль используют нестабилизированную УБТ к РУС, поскольку со стабилизированной РУС на сброс необходимой интенсивности давать не будет. И все это конечно же знали. Но за неимением оборудования прислали чисто что было, понадеявшись на удачный «DIP», который оказался совсем в другую сторону. В итоге на набор поворот 3 град/30 м выдает с лёгкостью, но как дело дошло до сброса, максимум 1 град/30 м, хоть ты тресни. Было принято решение извлекать РУС и идти с ВЗД, без замены плана что уже так себе практика, выполнять такое с 3 град/30 м. В Итоге пробурили мы её, честно говоря, не так легко, как хотелось бы. Компоновка постоянно висела. В добавок у нас пошли осыпи, а потом и поглощения и это все накладывалась одно на другое. В это время молодые тайские супервайзеры, пытаясь как-то помочь, бегали давали советы. А бурить приходилось чисто на сильной пружине, чтобы компоновка шевелилась, из-за чего чтобы выбить эти 3 град/30 м, а местами и больше, нужно было сильно постараться.

Фактически это была последняя скважина в этом году для синей компании. Поскольку тендер был успешно проигран

еще в начале года, а из всех фарангов на проекте остался я один. Большинство были сокращены с января по февраль 2016 года. Проект переходил к конкурентам. Меня оставили по двум причинам. Первая: я жил в Таиланде и мне не нужно было тратиться на перелеты. А вот вторая причина оказалась несколько интереснее.

Дело в том, что апрель месяц в Таиланде — это время священного праздника Сонг-Кран. В это время за обваловой ставят столы, жарят барбекю и даже подают пиво тем, кто уже сдал смену. И вот значит сидим мы за столом рядом с молодым тайским супервайзером, и он мне рассказывает историю по теме этой проблемной скважины:

— А ты знаешь? Ведь я в ту ночь позвонил «Дяде Сэму» домой спросить совета. Выслушав меня, он позадал пару вопросов и спросил, а кто там сейчас из ННБ. Я ответил, что это ты. И он ответил, что если этот не справится, больше никто не справится.

Компания заказчик в Таиланде пыталась вынудить нового подрядчика по ННБ, которому мы проиграли тендер, взять меня штатным ННБ инженером, чтобы я дальше бурил им скважины, только уже в другой спецовке. Причем компания, на которую я работал была в курсе этого и менеджеры даже говорили, что как только тендер выиграем мы тебя заберем обратно.

А нефть тем временем провалилась ниже цены в 31\$ / баррель. И 24 апреля 2016 мы все поехали сдавать свой «значок

и пистолет» в офис Бангкока. Кто-то из телеметристов уйдет в пилоты местных авиалиний, кто-то из DEC инженеров уйдет в авиадиспетчеры, а я уже 02 Мая был дома с «золотым парашютом» в 27 000\$, что кстати является плюсом работы на зарубежный контракт. Когда они убирают тебя раньше окончания срока контракта, там предусмотрены различные страховые, медицинские и прочие выплаты. В некоторых компаниях при «IM», «IC» контрактах это выплаты за срок выслуги и прочее, иной раз составляют более сотни тысяч долларов.

По обустройству быта тайская локация тянула на уровень значительно выше среднего. У инженеров по ННБ, была отдельная комната прямо на буровой с душем и туалетом, так что «ночной» с «дневным» пересекались только на перемене в рабочей станции или на роторном столе. Если сложить грязную одежду в мешочек и оставить снаружи около входа в жилой контейнер, можно получить уже чистую одежду через 12 часов. Еду в столовую привозили 4 видов: «мусульманская», «европейская», «китайская» и местная «тайская». Для того чтобы сделать заказ на следующие рабочие сутки, нужно было всего лишь расписаться в нужной графе, в листочке. Тайская еда всегда была в избытке, если вдруг не понравился доставленный заказ. Столовая была выполнена из 20-ти футового контейнера, где разом могли помещаться за тремя столиками около 10—11 человек. Разумеется, никакой оплаты делать не нужно было.

По особенности проекта, что бурение постоянно проходило близ фермерских угодий, бытовые условия улучшались. К примеру, на момент подъема вышки при монтаже, рядом с буровой самопроизвольно возводился небольшой барный магазинчик. Любой фермер из деревни, быстренько ставил небольшой навес от солнца и дождя, где размещал пенопластовый холодильник, заполненный льдом и разными напитками. После смены было совершенно нормальным явлением выйти за обваловку метров 10 и попить холодного пивка рядом с главным геологом, компаниэном или просто коллегами из нашей компании. Если же подобный магазинчик уже был в деревне, которая располагалась от буровой метрах в 200—300, то все ходили в деревню. Иногда можно было просто прогуляться километров так на 5—6 в глубину населенных пунктов, а обратно, например приехать на мотоцикле с местным фермером, который по доброте душевной решил тебя подвести до бурового станка.

У тайцев особое отношение к еде. Наш повар из городка, нередко собирал с нас деньги, небольшую сумму, кто сколько сможет, заранее планируя «посиделку» за обваловкой. А после закупившись пивом и мясом, готовил роскошный стол, в аккурат к 6 часам вечера установив рядом осветительное оборудование. И никаких алкотестов, проверок. Все классно отбурили смену, не пробили соседнюю рабочую скважину под давлением, взяв за 12 часов более 1000 метров отдали её под спуск колонны. Практически все тайцы совме-

щали работу в нефтянке с чем-то другим. Мой друг, геолог из РТТЕР, «Санги», держал уютный бар на острове «Кхо-Куд». Бурильщик «Тод» имел небольшую компанию, которая заколачивала направления для скважин, которые он после вместе со мной и разбуривал. А наш повар имел несколько закусовых, к которым возвращался после трехнедельной вахты с нами.

Заказчик РТТЕР требовал от сервисных компаний чтобы их сотрудники работали фиксированную вахту, 28/28 суток. Если бы не это требование, мы бы все работали по стандартам международных контрактов нашей компании — 6 недель бурим, 3 отдыхаем дома. Заказчик понимал, что темпы бурения были настолько высокие, что плохо отдохнувший сотрудник, после 5 недель работы мог запросто загубить скважину, просто из-за невнимательности. За месяц работы мы делали по 3—4 скважины 2—4 км длинной каждая и все 3D.

А потому за все 20 лет опыта работы в ННБ, это был единственный проект, где ты знал точную дату и час, когда за тобой приедет машина. Все остальные годы в ННБ, на других проектах были стандартными — хрен знает когда заедешь на вахту и когда с неё выедешь. И в этом, конечно же, огромный минус этой профессии.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.