

— Насколько можно понять, эти инициативы идут «извне» предприятия, от горожан, представителей учреждений образования. Есть ли такие проекты, инициаторами которых было руководство предприятия или его сотрудники?

— Таких проектов не меньше. У нас в этой части очень отзывчивый коллектив. Наш молодёжный актив целиком состоит из ребят, которые испытывают потребность приносить пользу людям, обществу. Ребята помогают детям с непростой судьбой, включаются в работу благотворительных организаций, помогающих животным. Большое количество наших сотрудников под Новый год с удовольствием становятся Дедами Морозами.

Случается, об иных добрых делах наших коллег узнаём совершенно случайно. Однажды один работник попросил небольшой отпуск для решения своего вопроса. Оказалось, что он давно является волонтером и помогает проводить конкурсы самодетельности для людей с ограниченными физическими возможностями. Отпуск ему был необходим, чтобы сопровождать свою «подопечную» группу в поездке за пределы города. Выяснилось также, что он и дорогу оплачивает сам. Наш общественный совет принял решение компенсировать его расходы на билеты. В итоге благодаря этой инициативе нашего сотрудника «СИБУР-Химпром» окажет поддержку в реализации одного из проектов этого общества в 2019 году.

— Вы упомянули общественный совет предприятия и вообще постоянно делаете акцент на коллегиальном, командном методе работы и способах принятия решений. Означает ли это, что вы являетесь приверженцем демократичного стиля управления? Неужели не бывает обстоятельств, в которых хочется или даже просто необходимо «стукнуть кулаком по столу»?

— Обстоятельства бывают разные. И люди в команде разные работают. Иногда принимаешь решение в ситуации из разряда «важно и срочно», когда нет времени на процесс совместного анализа альтернатив и вовлечение коллег в его генерацию. Но, не объяснив это коллективу, можно нарушить ба-

ланс доверия либо уровня мотивации среди тех, кому импонирует демократичный стиль менеджмента.

## Жизнь

— Константин Николаевич, известно, что после окончания школы вы вовсе не собирались стать химиком-технологом. Как вышло, что вы попали в эту профессию?

— Действительно, этот выбор был в некоторой степени спонтанным. Я окончил 10 классов школы за девять лет и пошёл поступать в ПГТУ, имея год преимущества перед ровесниками. Это подстегнуло меня пойти ва-банк и попробовать себя в конкурсе на специальность «промышленное и гражданское строительство». В те времена это было суперпрестижно. Возможно, кстати, на этот выбор повлияло и то, что первые деньги я заработал за покраску забора у одного из коттеджей во вновь строящемся посёлке Протасы (улыбается).

Но пробиться на строительный мне не удалось, и получилось, что по сумме

набранных баллов для меня были открыты пути на горно-нефтяной, механико-технологический и химико-технологический факультеты. Выбор был сделан в пользу химии — предмета, в котором я всегда разбирался без особого труда, в том числе благодаря хорошим учителям.

— Ваш карьерный рост пришёлся на то время, когда общим местом стали сетования об отсутствии в России доступных для молодёжи «социальных лифтов». Ваш пример показывает, что такие «лифты» всё же есть. Что нужно знать сегодняшним студентам и школьникам о секретах успеха? — Здесь мне тоже повезло с учителями. До того момента, когда я пришёл на завод, и по сей день это мои родители, мой крёстный, родные братья и сёстры моего отца. Мама и папа своим примером научили меня жить по советам, иметь своё мнение, держать слово и уважать труд других.

С первых месяцев работы на предприятии я оказался в команде Геннадия Ивановича Бондаренко.

