Расскажите о себе то, что считаете самым важным и интересным:

- Я, большую часть своей практики проработал на руководящей должности, в роли главного энергетика довольно-таки большой организации - строительно-монтажного треста №1, самого крупного такого треста в России. Численность работников нашего треста в зависимости от производственной программы доходила до более чем 7 тыс.человек. Лично в моем подчинении около ста человек.

● Почему вы решили сменить профессию? Почему выбрали именно это направление?

Решил, сменить род деятельности на программирование по следующим причинам:

- во первых это мое хобби, занимаюсь этим для удовольствия и для решения рабочих задач на текущей работе.

- во вторых хотел быть программистом в детстве, не получилось выучиться в свое время, т.к. в ВУЗе не было таких специальностей.

- в третьих, профессия программиста не требует присутствия в офисе, можно работать и удаленно, это дает определенную свободу в выборе климата и места жительства. То есть можно жить не там где есть работа, а там где комфортно детям и мне.

- в четвертых, профессия перспективная и востребованная на рынке труда, особенно в последнее время, а также неплохо оплачиваемая.

● Расскажите о самой сложной ситуации в вашем опыте: опишите ситуацию, ваши действия и результат. Почему эта ситуация была для вас сложной?

Строительство взлетно-посадочной полосы аэропорта "Талакан".

При обустройстве Талаканского нефтегазоконденсатного месторождения одним из подобъектов строительства была взлетно-посадочная полоса протяженностью 3 км.

Сложность состояла в том, что на строительстве было задействовано большое количество людей и техники, а также много разных смежных субподрядчиков, в том числе и из КНР. Необходимо было обеспечить потребности всех субподрядных организаций в освещении, электроэнергии и связи.

Особенно сложно было обеспечить связь китайским подрядчикам - языковой барьер и особенности менталитета.

Вышел из ситуации следующим образом: на опорах построенной воздушной линии электропередачи вдоль ВПП разместили 22 35-ваттных громкоговорителя, а микрофон установили в прорабке китайского мастера. Когда ему необходимо было дать какую-либо информацию своим работникам, он просто объявлял информацию по громкой связи или вызывал к себе кого-либо.

● Как вы работаете в команде? Приведите пример вашей эффективной командной работы.

В команде я работаю в двух ролях:

- для своих подчиненных я руководитель;

- для своих руководителей я – подчиненный;

Исходя из этих ролей я и строю свое взаимодействие в команде.

Основную стратегию поясню на аналогии: подчиненные - это мой инструмент воздействия на производственную ситуацию. Чтобы быть эффективным инструмент должен быть хорошим и подготовленным к работе.

За инструментом необходимо следить и ухаживать, не давать им пользоваться другим, защищать и бережно хранить. Однако, если инструмент не выполняет свои функции или ломается, его нужно либо ремонтировать, либо менять.

Конечно, если инструмент сломался – это вопрос к тому, кто им пользовался - то есть ко мне.

Значит я либо изначально выбрал не качественный инструмент, либо пользоваться им просто не умею.

Что касается моих руководителей – для них я тоже инструмент. И я должен свою функцию выполнять идеально. Желательно, чтобы по моей работе не возникало никаких вопросов. Однако, все вышесказанное про моих подчиненных, касается и меня в том смысле, что и за мной, как за инструментом так же надо ухаживать, и не давать в руки кому попало.

Теперь тактически как это осуществлять. Здесь широкое поле для практической психологии. И методы ситуационного лидерства, и типологии типов психики по Адизесу и методики SMART, DISC, Пирамиды потребностей Маслоу и Хертцберга – в общем, на все вкусы и цвета.

Главное понимать одно, человек выполняет хорошо только ту работу, которая ему нравится. Бессмысленно заставлять его делать то, что он делает плохо или не хочет делать. Человек работает не только за деньги, а также за признание, за чувство собственной значимости и уважение коллектива, многое нужно человеку кроме денег от работы. Об этом можно говорить бесконечно.

● Расскажите о вашем самом значимом достижении на последнем месте работы

Одно из последних крупных достижений – внедрение разработанного под моим руководством программного автоматизированного комплекса по учету инструментального хозяйства бригад.

● Причина увольнения из 3-х последних мест работы

– повышение по карьерной лестнице.

● Что для вас важно получить от нового места работы?

Мне хочется стать опытным разработчиком, для этого мне нужна практика и наставничество, лояльные коллеги, которые готовы бы были уделять мне как младшему специалисту внимание, готовы бы были меня учить.

● Каким должен быть идеальный руководитель?

Джимм Коллинз в своей книге описал руководителя пятого уровня. Я, думаю, это хорошее мнение, я с ним согласен в основном.

● Ваши плюсы и минусы

Я, конечно, как разработчик еще себя чувствую не уверенно – это мой минус.

Но мне очень нравится программировать и я готов посвящать этому свое время, у меня есть желание в этом развиваться. Это, несомненно, – плюс.