

# Качество — превыше всего

## Насколько успешным стал 2007 год для S&T Софт-Троник?

Таким же успешным, как и все предыдущие. Мы продолжили реализацию инновационных проектов и проектов национального масштаба в области системной интеграции, которые являются «визитной карточкой» нашей компании. Успешно запустили несколько новых бизнес-направлений, наиболее приоритетное из которых — ERP.

Стратегически важным достижением является изменение структуры бизнеса: сохранив исторически сильные позиции в телекоммуникационном секторе, мы нарастили наше присутствие в финансовом секторе в три раза, а в промышленном — более чем на порядок. И есть все предпосылки для сохранения тенденции роста. Доход компании в 2007 году на 17% превысил плановые показатели и достиг 356 млн. грн. А всего с 2001 года он вырос в девять раз.

## Ваша компания является одним из лидеров IT-рынка. Поделитесь менеджерскими секретами успеха.

Никаких секретов нет — качество, достигаемое целенаправленной реализацией стратегии успеха. Одним из важнейших факторов успеха считаю наличие слаженной команды менеджеров, способных эффективно организовывать работу подразделений для достижения поставленных целей.

## Как Вы считаете, насколько имидж руководителя влияет на успех компании?

Полагаю, изначально все-таки успех компании влияет на имидж руководителя, ведь о нас судят по нашим делам. С другой стороны, и мировой, и украинский опыт высокотехнологичного бизнеса показы-



**ЮРИЙ ЛИСЕЦКИЙ**  
Генеральный директор  
компании S&T Софт-Троник



Мы нарастили наше присутствие в финансовом секторе в три раза, а в промышленном — более чем на порядок

вает, что когда достижения компании становятся существенными и очевидна позитивная динамика развития, компания часто начинает ассоциироваться с именем руководителя — что вполне объективно. В такой ситуации имиджи компании и руководителя становятся взаимовлияющими и

взаимозависимыми. И тогда, к примеру, смена руководителя может повлиять на имидж компании.

**В Вашей компании работает свыше 200 человек. Каким образом Вы подбираете людей себе в команду?**

## Назовите главные принципы кадровой политики.

В компании работает HR-департамент, занимающийся всеми кадровыми вопросами, и я целиком и полностью доверяю ему. Если же говорить об основных принципах кадрового подбора, я лично очень важной считаю амбициозность сотрудника — способность достигать новых высот, не останавливаясь на достигнутом. Как показывает опыт, такие сотрудники всегда делают более значимый вклад в развитие компании в целом.

## А Вы сами считаете себя командным игроком?

Я — капитан команды, отвечаю за успех коллектива в целом и за каждого игрока в отдельности. Думаю, в этом смысле можно считать, что я более командный игрок, чем кто бы то ни было в компании.

## Какой стиль руководства присущ лично Вам?

Авторитарный демократизм.

## Какие методы мотивации сотрудников используются в компании?

Самые обыкновенные — здесь мы не видим необходимости «изобретать велосипед». В сфере мотивации самым важным считаю справедливость в оценке реального вклада сотрудника в общее дело, его потенциала и истинной мотивированности — тогда выбор средств и степени мотивации не составит особенного труда.

## Есть ли у Вас цель в бизнесе, после достижения которой Вы бы смогли «уйти на покой»?

Таких целей уже было достаточно много. Но после их достижения появлялись новые. ☐