

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. ☐