

КАРЬЕРА

Остек — компания для УМНЫХ и ТАЛАНТЛИВЫХ людей

»

В любом бизнесе все начинается с людей. За 25 лет деятельности компании руководство Остека сформировало команду высокопрофессиональных специалистов, которые всегда были и остаются одним из ключевых факторов достижения успеха. О роли сотрудников в работе компании и приоритетах дальнейшего развития кадрового потенциала рассказывает руководитель ГК Остек Александр Геннадиевич Разоренов.

В Остеке важен каждый человек. Я считаю, что мы сформировали команду высококлассных специалистов, и это не только ключевые руководители, но и рядовые сотрудники

Расскажите, пожалуйста, какую роль играют сотрудники в бизнесе Группы компаний Остек

Конечно, самую главную. В любой компании сотрудники определяют ее уровень и возможности. А в инженеринговой компании, которая выполняет сложную инженерную работу, решает новые нестандартные задачи, использует и внедряет прорывные передовые технологии, квалификация, знания, опыт, креативность и ответственность специалистов являются ключевыми факторами успеха. В Остеке важен каждый человек. Я считаю, что мы сформировали команду высококлассных специалистов, и это не только ключевые руководители, но и рядовые сотрудники. Доказательством этого является успешная история развития Группы компаний Остек в течение 25 лет.

Сейчас мы работаем в сложных экономических условиях: это и рост курсов валют, непростая ситуация с санкциями, серьезные изменения в законодательстве, резкое ухудшение условий для бизнеса и жесткая конкуренция за клиентов. Каждый день — это новый вызов. Мы отдаем себе отчет, что особенно в кризис уровень компетенций, профессионализма сотрудников является критически важным фактором, который позволяет Остеку двигаться вперед и уверенно чувствовать себя на рынке.

Что собой представляет команда Остека сегодня?

За последние несколько лет численность компании серьезно выросла — с 2013 года почти в полтора раза. Сейчас в ГК Остек работают более 500 специалистов. У нас молодая и амбициозная команда. Средний возраст не превышает 35 лет, при этом в штате у нас 19 кандидатов наук и профессор. Мы также сохранили основу Остека — наших ключевых специалистов, которые работают в компании практически с самого ее создания. Это наши внутренние эксперты, активно участвующие в обучении новых сотрудников. Даже несмотря на значительное увеличение штата за счет новых кадров, средний стаж работы в компании составляет почти 5 лет. Это говорит о том, что значительная часть специалистов, которая к нам приходит, остается у нас работать.



Какими основными качествами должен обладать специалист, чтобы стать сотрудником Группы компаний Остек?

Если мы говорим о профильных специалистах, тех, кто работает непосредственно с клиентами, управляет проектами, занимается развитием бизнеса, то, конечно, очень важен уровень технической подготовки. Большая часть сотрудников Группы компаний Остек, как правило, имеет отличное техническое образование: у нас работают выпускники МГТУ им. Баумана, МИФИ, МАТИ и других ведущих ВУЗов.

Для руководителей важно обладать лидерскими качествами, умением принимать решения, видеть перспективы и ставить амбициозные цели и задачи, организовывать процессы таким образом, чтобы эти цели достигались. С точки зрения нашей корпоративной культуры в целом каждый сотрудник должен уметь работать



в команде, иметь отличные коммуникативные навыки и быть вовлеченным в то, что он делает. Для меня это означает высокий уровень эффективности и результативности.

Ну, и конечно, в нашей деятельности просто необходимо желание развиваться, быть открытым новым знаниям. Одна из книг, которую мы дарим нашим сотрудникам, — «Физика будущего» Митио Каку, в ней есть отличная цитата, которая отражает всю важность познания нового: «Наука и техника — двигатели процветания. Разумеется, каждый волен игнорировать их — но под свою ответственность. Мир не станет стоять на месте... Если вы не сумеете овладеть последними достижениями науки и техники, это сделают ваши конкуренты».

Остек стремится стать многопрофильным научно-производственным холдингом, и наши интересы не ограничиваются только российским рынком

Какие специалисты сейчас нужны Группе компаний Остек?

Несмотря на все внешние сложности сегодня мы создаем новые продукты, активно работаем в области выхода на международные рынки, решаем задачи, связанные с диверсификацией бизнеса. Также мы развиваем такие направления, как, например, аддитивные технологии, комплексные решения в области энергосбережения и энергоэффективности, решения для производств микроэлектроники и целый ряд других. Поэтому нам, в первую очередь, нужны профессиональные управленцы, которые способны помочь в реализации этих планов. Остается также высокая потребность в технических экспертах, имеющих большой практический опыт в наших ключевых областях, таких как производство электронных компонентов, печатных плат, электротехнических компонентов, в производстве радиоэлектронной аппаратуры. Как и любая компания, мы ориентированы на привлечение только самых лучших специалистов, которые смогут помогать нашим клиентам реализовывать сложные проекты, находить самые эффективные решения нетривиальных задач в условиях российского производства.



Как, по Вашему мнению, будет меняться рынок профильных специалистов в сфере микроэлектроники?

Я считаю, что дефицит высокопрофессиональных специалистов будет сохраняться, причем не только в сфере микроэлектроники, но и во всех высокотехнологичных отраслях производства. На мой взгляд, сейчас он уже критический — профессионалы нужны всем. Задачи становятся сложнее, а уровень компетенций, который необходим для их решения, возрастает. Это предъявляет серьезные требования к кандидатам. Но и Остек, как работодатель, понимает, что для того, чтобы в нашей команде работали лучшие специалисты, мы должны обеспечивать оптимальные условия работы, возможности для профессионального и карьерного развития. В этом году мы еще активнее сфокусируемся на работе с брендом Группы компаний Остек как профессионального работодателя, идеальной компании для умных и талантливых людей.

Почему, на Ваш взгляд, специалистам стоит приходить работать в Остек?

Если мы говорим о перспективных начинающих молодых специалистах, то Остек — это то место, где есть возможность получить разноплановый опыт. Проекты, которые мы делаем для своих клиентов — это сложно, но и интересно. Мы строим глобальную компанию, по сути Остек стремится стать многопрофильным научно-производственным холдингом, и наши интересы не ограничиваются только российским рынком. А это реальные возможности развития. В Группе компаний Остек можно построить профессиональную и управленческую карьеру. Кстати, это наша стандартная практика — продвигать на ключевые позиции наших собственных сотрудников, которые начинали работать как рядовые специалисты.

Для профессионалов, на мой взгляд, особенно важно, с каким продуктом работает компания, кто ее партнеры, какой уровень сервиса она может предложить своим те-



кущим и потенциальным клиентам. Для нас всегда была значима наша профессиональная репутация на рынке, мы ориентированы на построение и сохранение долгосрочных взаимоотношений с клиентами. Остек работает с ведущими поставщиками, мы внимательно отслеживаем все новые тенденции, которые появляются в отрасли, чтобы предлагать клиентам лучшее. Для профессионала это означает возможность самореализации, полноценного применения своего опыта и работу в команде с такими же высококлассными специалистами.

Остек работает с ведущими поставщиками, мы внимательно отслеживаем все новые тенденции, которые появляются в отрасли. Для профессионала это означает возможность самореализации и полноценного применения своего опыта

Какие ключевые ориентиры в кадровой политике Группы компаний Остек Вы можете отметить в перспективе 3 лет?

Укрепление и развитие кадрового потенциала Остека как непрерывно развивающейся, энергичной, профессиональной, целеустремленной и мотивированной команды, способной своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования внешнего окружения, стремящейся к новым достижениям и лидирующим позициям на международных рынках.

Развитие ключевых компетенций у сотрудников, необходимых для достижения поставленных целей, развитие инструментов повышения эффективности и результативности, развитие и удержание талантливых, успешных сотрудников. 