



ВИСШЕ УЧИЛИЩЕ ПО АГРОБИЗНЕС И РАЗВИТИЕ НА РЕГИОНИТЕ

ФИЛИАЛ РУСЕ



Клон Велико Търново

КУРСОВА РАБОТА

НА ТЕМА:

УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ
В MICROSOFT

Изготвил:

Проверил:

Велико Търново, 2014

1. ПОДБОР И НАЕМАНЕ НА ПЕРСОНАЛА.

За да анализираме управлението на човешките ресурси в компанията на Бил Гейтс, ще хвърлим още един поглед на процесите на подбор и наемане на персонал, мотивирането на служителите, тяхната лоялност към компанията и възнаграждението им.

❖ Анализ на процесите на подбор и наемане на персонал

За да бъде успешна една компания, тя трябва да бъде наясно с визията си за бъдещето и в каква посока ще бъдат ориентирани нейните действия, за да прецени как ще повлияе конфигурацията на човешките ресурси към настоящия момент. Както вече видяхме Microsoft полага изключителни усилия при подбора на персонал. Организацията използва различни от останалите компании практики, базира се на нуждата от най-интелигентните хора, стартирайки търсенето от най-добрите колежи и университети в САЩ. Microsoft активно търси и наема подходящи служители, фокусирайки се върху правилния човек, а не върху човека с високи квалификации и умения. Въпросът е защо?!

Тази стратегия на компанията се обяснява с подхода на Бернадин и Ръсел, наречен „подход на опита“. Човешките ресурси се описват според този подход, като важен източник на конкурентно предимство и точно на това предимство залага Microsoft, базирайки успеха си на най-добрите хора в индустрията, вдъхновявайки ги да бъдат най-добрите. На това се основават и уникалните практики на подбор на персонала в компанията на Гейтс, познати като „лов на мозъци“.

Много важен момент при практиките на подбор в Microsoft е, че те отговарят на нуждите на звено Човешки ресурси, важен знак за фокусирания подход на компанията, преследващ крайните й цели. Тук е момента да споменем, че кандидатът за работа бива интервюиран от ръководител във същата функционална област, за да може да запознае потенциалния служител на компанията и с негативните аспекти на работата, като стрес, напрежение и взимане на критични решения. Интервюто обаче не свършва просто с информиране на служителя за негативите на работата, а с поставянето му в реална ситуация под стрес, в която той трябва да вземе решение по даден проблем. Ако кандидатът премине успешно през процеса на подбор, то това значи, че той ще бъде успешен и в рамките на организацията.

❖ **Анализ на мотивацията на персонала**

Макнамара казва, че ключът към подпомагане на мотивацията на служителите в една компания е, да разберем какво мотивира всеки един от тях. Както вече споменахме, Microsoft започва да мотивира служителите си още със средата за работа, която им предоставя. Компанията не наема квалифицирани хора, очаквайки те да бъдат мотивирани, тя наема интелигентни хора индивидуалисти, като им предоставя среда и възможност за развитие много над настоящото им равнище.

Балансът между служителя и организацията е от много голямо значение за мотивацията. Едно скорошно проучване, публикувано в Журнала по приложна психология докладва, че служителите, работещи по проекти са по-ефективни, когато целите им са свързани с общите цели на тима, в който работят. Microsoft гарантира, че целите на организацията са изразяват посредством силната организационна култура и служителите, които са изключително наясно с това, което се изисква от тях.

Мотивацията може да се опише още и като среда, осигуряваща работа, където индивидуалните нужди биват удовлетворени чрез усилия, които от своя страна обслужват интересите на компанията. Microsoft постига това, като включва своите цели в сред целите на програмите за управление на Човешките ресурси. Наетите служители и системата в рамките на организацията служат, за да мотивират типа хора, които компанията истински цени.

Един от служителите на компанията описва работата в Microsoft казвайки: „Единствения начин да успееш, е да разкриеш всичко, на което си способен. Всеки ден се опитвай да бъдеш по-добър, да работиш по-усърдно и да бъдеш по-иновативен. Хората се фокусират на 100% върху изпълнението на задачите си, колкото е възможно по-успешно.“

❖ **Анализ на лоялността на служителите – похвати за постигане**

Вече видяхме, че един от основните похвати и сравнително нов подход на Microsoft е овластяването на служителите и възможността да се сдобият с акции на компанията, според постигнатите резултати. Прокарването на тенденцията на овластяване на служителите се дължи на промяна в организационната култура на компанията, което предполага и нейния успех. Лоялността и удовлетвореността на служителите се дължи и на факта, че компанията реално разчита на тях, като на основно конкурентно предимство пред другите и залага успеха си на тяхната работа. Още в началото компанията изгражда своята култура на база нуждите на младите