



НОВ БЪЛГАРСКИ УНИВЕРСИТЕТ

КУРСОВА РАБОТА

ПО УПРАВЛЕНИЕ НА ПЕРСОНАЛА ВАЕВ 869 D
НА ТЕМА

**Анализ на системите за мотивация на
персонала /човешките ресурси/ в**



Microsoft

София

2014

1. Предмет на изследване – мотивационни техники и похвати в Microsoft Corporation

Бил Гейтс е водеща сила в компанията и от самото начало на създаването ѝ, той вярва в набирането на изключително интелигентни служители, като издига интелигентността над опита. Той предпочита да наеме интелигентни служители без особен опит, които тепърва да изградят начин на работа и да бъдат мотивирани да развиват своята интелигентност. От самото начало Гейтс осъзнава, че неговите служители са най-ценният му актив, затова признава, че ефективността на компютърните разработчици (дивелъпъри) е определяща за успеха на компанията: „Вземете нашите най-добри служители и ще ви кажа, че Microsoft ще се превърне в маловажна компания“ - Бил Гейтс.

Тази философия е най-ясно изразена в стратегиите за набиране на персонал в компанията. Гейтс и неговият партньор Стив Балмър търсят и намират най-интелигентните и мотивирани хора и ги привличат на работа: „Всеки път, щом срещнете някой изключителен (Kick-ass) човек, грабнете го.“ – Стив Балмер.

В началото стратегиите за набиране на персонал се основават на набор на служители от елитните учебни заведения като Харвард, Йейл, Масачузетския технологичен институт, Карнеги-Мелън и Станфорд. Там Microsoft търси най-блестящите и мотивирани студенти, без опит и дори предпочита те да нямат такъв. След първоначалния подбор, студентите преминават през няколко интервюта (от 3 до 10) преди да бъдат наети на работа. Тези интервюта не са предназначени да проверят знанията, а да тестват мисловните процеси, способностите за разрешаване на проблеми и работните навици. Техническите интервюта са фокусирани главно решаването на проблеми с анкетъори, които пресъздават проблемни сценарии. За да тестват самообладанието на кандидата и творческото му мислене, са включвани и неочаквани въпроси, като например „Опишете перфектното телевизионно дистанционно.“

Значението от наемането на правилните хора, можем да открием и в една от стратегиите на Microsoft „N минус 1“. При тази стратегия наетите служители са по-малко от колкото се изискват, което насърчава политиката на наемане на правилните хора, за сметка на наемане с цел запълване на свободни позиции.

1.1. Управление на човешките ресурси в Microsoft