

Microsoft fördert junge Talente

Fachkräfte in der IT-Branche sind weiterhin rar: Laut dem Branchenverband BITKOM fehlen der deutschen Wirtschaft rund 43.000 IT-Experten (Stand: September 2015). Gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels müssen Unternehmen daher neue Wege gehen, um junge Talente zu gewinnen – und zu halten. Microsoft entdeckt Begabungen schon in der Schule und an der Uni, baut auf soziale Netzwerke und blickt über den IT-Tellerrand hinaus. In seinen Nachwuchsprogrammen setzt das Unternehmen auf die gezielte Förderung von High-Potentials, eine individuelle Karriereplanung und viel Gestaltungsspielraum für die Führungskräfte von morgen.

„MACH“ – eine steile Karriere

Um Nachwuchskräfte gezielt auf eine Karriere bei Microsoft vorzubereiten, wurde das zweijährige [Einstiegsprogramm „MACH“](#) – Microsoft Academy for College Hires – entwickelt. Es richtet sich an Hochschulabsolventen mit wirtschaftswissenschaftlichem oder technischem Abschluss und bietet einen Direkteinstieg in den Bereichen Technologie, Sales und Marketing. Im aktuellen Jahrgang starten insgesamt 34 Talente in allen Bereichen. Neben viel „Learning by doing“ und gezielten Führungs- und Persönlichkeitstrainings ist die individuelle Betreuung durch einen Mentor eine der Besonderheiten von „MACH“. Ein erfahrener Manager steht den Mitarbeitern während der gesamten Ausbildungszeit zur Seite. In der weltweiten MACH-Community des Softwarekonzerns können sie sich zudem untereinander austauschen, entdecken in Arbeitsgruppen das Unternehmen aus verschiedenen Perspektiven und bauen gleichzeitig ein internationales Netzwerk auf.

Microsoft fordert von seinen Mitarbeitern viel Engagement und Eigeninitiative. Im Gegenzug können die „Microsofties“ ihren persönlichen Karriereweg verantwortlich mitbestimmen und schnell auch international Karriere machen. Individuelle Mitarbeiterförderung steht dabei im Mittelpunkt. Die Karriere wird bei Microsoft Deutschland im Rahmen von regelmäßigen Mitarbeitergesprächen geplant. Mitarbeiter und Führungskraft besprechen nächste Entwicklungsschritte, legen einen individuellen Karriereplan fest, überprüfen, ob die anvisierten Ziele erreicht wurden und entscheiden gemeinsam, wie sich der Mitarbeiter noch entwickeln und das Unternehmen dabei helfen kann. Herausragende Nachwuchskräfte fasst Microsoft in einem „Talent Pool“ zusammen, aus dem regelmäßig Managementpositionen rekrutiert werden. Vor ihrer Beförderung auf eine konkrete Position durchlaufen die Nachwuchskräfte ein internes Assessment Center, wo sie gemeinsam mit Trainern realistische

Szenarien und Entscheidungsprozesse durchspielen, um auf den neuen Job vorbereitet zu werden.

Soft Skills gewinnen an Bedeutung

„In den vielen jungen Talenten in Deutschland sehen wir das Potenzial, die Zukunft von Microsoft mit zu entwickeln und zu bestimmen“, so Esther Löb, Leiterin Recruiting bei Microsoft Deutschland. Um die Innovationsfähigkeit und Kreativität im Unternehmen weiter zu fördern, ist es Microsoft bei der Entdeckung und Entwicklung von neuen Talenten besonders wichtig, auch Absolventen aus Berufsfeldern abseits der IT zu gewinnen: „Ein gewisses IT-Grundwissen wird bei Microsoft natürlich benötigt. Wir suchen aber nicht nur Fachwissen, sondern Kompetenzen und Soft Skills“, so die Recruiting-Leiterin. Dazu zählen vor allem eine ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit, Kundenorientierung, eine analytische Kompetenz, Teamfähigkeit und vor allem der Wille, immer wieder Neues zu lernen.

Insbesondere Talente aus jüngeren Jahrgängen – der sogenannten Generation Y – stellen neue Ansprüche an sich und ihr Arbeitsleben. „Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht die Frage: Was wollen junge Talente und was können wir ihnen bieten?“, erklärt Esther Löb. „Mit unseren flexiblen Arbeitsmodellen, einer offenen Unternehmenskultur und den individuellen Entwicklungsmöglichkeiten bei Microsoft, beantworten wir diese Frage.“ Und das kommt beim Nachwuchs gut an: In den beiden renommierten Studien „[Universum Student Survey](#)“ und „[trendence Graduate Barometer](#)“ bestätigen junge Absolventen Microsoft regelmäßig als ihren „Employer of Choice“ – in der Kategorie IT landete das Unternehmen zuletzt auf dem 2. Platz (Universum Student Survey 2014) bzw. auf dem 4. Platz (trendence Graduate Barometer 2014).

Frühzeitig vernetzen und Kontakte knüpfen

Bei der Arbeitgebersuche setzen die Nachwuchstalente Social-Media-Kanäle zunehmend gezielt als „Karriereturbo“ ein und vernetzen sich bereits früh mit Unternehmen. „Gerade bei jungen Talenten ist Social-Media-Recruiting eine gute Ergänzung zu den klassischen Instrumenten“, so Esther Löb, „es senkt nicht nur die Hürde der ersten Kontaktaufnahme für Bewerber, sondern bietet uns auch die Möglichkeit, auf potentielle Mitarbeiter direkt zuzugehen.“ Junge Talente schon im Studium aufzuspüren und zu fördern, ist auch das Ziel der Initiative „[Microsoft Student Partners](#)“. Sie richtet sich an technikbegeisterte Studierende aller Studienrichtungen, die ihr Know-How an andere weitergeben wollen. Die engagierten Studierenden nehmen an Trainings und Konferenzen teil und knüpfen erste Kontakte ins Unternehmen.

Eine andere Möglichkeit zur direkten Kontaktaufnahme mit begabten jungen Menschen bietet der [„Imagine Cup“](#) – ein Technologie- und Programmierwettbewerb von Microsoft, an dem seit 2003 schon 1,7 Millionen Schüler und Studenten aus etwa 190 Nationen teilgenommen haben. Junge Programmierer, Grafiker und Technologie-Begeisterte aus aller Welt können ihre Kreativität und Leistungsfähigkeit in verschiedenen Kategorien beweisen. Die Gewinner-Teams stellen ihre Entwicklungen im Finale auf internationalem Parkett vor.

Weitere Informationen zu Microsoft als Arbeitgeber sowie Bildmaterial und Pressemitteilungen finden Sie in unserer digitalen Pressemappe unter:

<http://news.microsoft.com/de-de/presskits/microsoft-als-arbeitgeber/>

Kontakt für Journalisten:

Astrid Aupperle

Communications Manager Employer Branding

Microsoft Deutschland GmbH

E-Mail: astrid.aupperle@microsoft.com