|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 日期 | 会议地点 | 主题 | 被采访人 | WTW采访人 |
| Dec 27-2PM | Zoom会议 | 微软亚洲研究院的晋升准则 | 微软亚洲研究院的业务 | Stella, Judy, Modi |

**组织架构：**

* **公司现状：**有一些openai的冲击，微软为什么没有做出这种东西来，有1300多人，openai只有200->770人，规模是相等的，75-80%用在购买算力(?)上面，原来的模式是bottomup的创新，研究院能决定自己做什么，都是自发性的创新，但是后来发现这类的方式没办法搞出chatgpt的东西
* **怎么看待openai冲击微软：**大模型时代，得靠很多人才能做出一个项目，依靠实验室，集中力量办大事，openai的宫斗：我们对这个没有控制权，不是自家人，从新考虑我们自己MSI要做什么，微软在openai董事会没有发言权，对内部没有一手消息
* **怎么看待国内的研究院：**虽然困难，但是长久来看，国内十几年后会起来的，企业要有足够好的现金流（抨击一下现在的大企业，搞什么美团买菜，只有小商业的成功没有技术的创新！！！！！！！！👎 👎）百度算是唯一有过投资的
* **微软研究现在分两部分，两边的考核机制不一样 :**

1. **Core Lab:**

一个是核心实验室，有五个team，MSI（300人）就属于core lab下面，但是因为MSI人过多所以少部分人（50-60人）去mission focused team（70%），内部有一个清晰的职级规划，一样的名字对应一样的职级：

**职级分布：**

由低到高

|  |
| --- |
| **59-60: ISD**  **61-62: 啥都没有+ Researcher/Software developer/Engineer/ PM 对应管理层Researcher Manager**  **63-64: Senior**  **65: Principal**  **66: Senior Principal**  **67-68: Partner Manager/Researcher/Researcher Manager**  **69: Scientist 等**  **.**  **.**  **.**  **SLT (Senior Leadership Team) + ELT(External Leadership Team)**  **副院长 <----以上需要global来决定**  **院长** |

**晋升：**主要看impact，**比如产品，研究，社会的impact**，晋升是通过对比相同数字的人的贡献得出来的，比如对比两个人的贡献然后二选一晋升。

**研究院的晋升特殊之处：**对比产品，体系是大致一致的

**Function之间的晋升差异：**Researcher的晋升空间更高，封顶为PM66，Engineer66封顶，Researcher72

**升值评审的周期：**考核和晋升都是一年一次，每年50-100个晋升机会，1/6-1/3的人，今年是0

**考核：**微软官方的responsibility，skills等说法没有实际的体现

**高级与低级员工的考核差异：**低职级多数都是偏向看硬性能力，高职级更多是看战略方向选择

**特点：**不会因为短期的项目失败而否定一个人，绝大的项目都是失败的， 不惩罚失败怕扼杀才能。极度失败的人没有晋升的可能，有项目队友匿名评价这种方式来衡量一个人的能力，自由和容错。

**研究方向的管理制度：**领导只有建议权没有决策权

**Project成功产生的周期：**看优秀论文数量，它们总体论文贡献量很多，虽然主要看实际的项目贡献，但是多出来的都看论文

**实习生：**招6个月以上的实习生，也有博士生联培，60位博导，1:1.5，一个正式员工有1～2个实习生

**激励：**不能只靠钱，要让它看到希望，这些人的薪水出去都可以double，这些年轻人可以看到学术和成长的希望机会，能**跟着更牛的人**。更牛的人都在往上爬，50岁离开然后创业或者去其他企业高层。Judy分析这些人更喜欢职位上的晋升而不是

1. **Mission focused team:**

有特定的目标的，项目制度，组员没有自己选择研究什么的权利，有个组AI组是从MSI来的，还有一批人是从大模型来的（30%），因为openai创建的，目的是打败openai

晋升导向和侧重点是否不一样？