



CUPRINS

Introducere:	15
Citate.	17
Acceptarea angajaților străini	17
Achiziționarea altor firme	18
Acțiunile Microsoft	18
Adolescența	18
A face lucrurile cum trebuie	19
A fi la conducere	19
A lua succesul drept sigur	19
Alegerea proiectelor de finanțat	19
America	20
Analizarea altor firme	20
Andy Grove	20
Angajarea	21
Angajatul ideal	21
Angajații	22
Angajații din domeniul IT	22
Angajații IT mai mari	23
Antreprenori	23
Apple	24
Banii	24
Bani în scop caritabil	24

Bani pentru copiii lui	25
Bani pentru organizațiile caritabile non-americane	26
Bogația	26
Bono	26
Calcul de afaceri	27
Calitatea de părinte	27
Campusul Microsoft	28
Candidatura la o funcție politică	28
Capitalismul	28
Cariera lui	29
Casa	30
Cazul antitrust al guvernului împotriva Microsoft	30
Călătoriile pe calea aerului	31
Cărțile electronice	31
Căsătoria	31
Cedarea puterii către Ballmer	33
Ce îl enervează	33
China	33
Clienții în afaceri	35
Clonarea	35
Companiile farmaceutice	36
Computere vs oameni	36
Conceptul de timp	36
Concurența	36
Continuarea lucrului după ce a devenit miliardar	37
Copiii lui	38
Copiii lui jucându-se la Xbox	38
Copilăria	38
Corporațiile cu conștiință socială	39
Creativitatea	39
Criticarea angajaților	40
Criticile	40

Criza economică	41
Cultura corporatistă a Microsoft	42
Cum a devenit mai maleabil de-a lungul anilor	43
Cum își va aminti lumea de el	43
Cum se definește pe el însuși	44
Curajul	44
Cursurile de chimie	44
Delegarea	45
Dependența de tehnologie	45
Determinarea	45
Dezvoltarea rapidă	46
Dezvoltarea tehnologică	46
Diplomă de onoare de la Harvard	46
Discrepanțele afro-americeane în educație	47
Dragostea pentru meseria lui	47
Educația	48
Educația în colegiu	48
Educația orientată spre memorie a studenților asiatici	49
Energia nucleară	49
Eradicarea bolilor	50
Etanolul	50
Eșecul	51
Fast Food	51
Filantropia	51
Funcția de CEO	52
Fundația lui	52
Gestionarea angajaților	53
Google	54
Greșelile	54
Harvard	55
IBM	55
Industria IT	56

Inegalitatea socială	56
Inovații	56
Internetul	57
iPhone	57
Împărtășirea ideilor	57
Începutul	58
Încrederea de sine	58
Încurajarea oamenilor pentru acte de caritate	60
Întâlnirile	60
Întâlnirile eficiente	60
Învechirea tehnologică	61
Jocul de bridge	61
Jocurile pe computer	61
Lansarea produselor noi	61
Linux	62
Lipsa de succes la femei în facultate	62
Luarea de decizii	62
Luat prin surprindere	63
Lucrul cu soția lui	63
Lucrul în echipă	64
Lupta împotriva SIDA ȘI HIV	64
Luptătorii împotriva vaccinării	64
Macintosh	65
Malaria	65
Mama lui	66
Managerii	66
Mediul de lucru corporatist	66
Metoda Microsoft	67
Microsoft mai blând și mai prietenos	68
Modul de gândire	68
Moștenirea lui	69
Multitasking	69

Norocul	69
Obiceiurile sale de lucru	69
Optimizarea proceselor de afaceri	70
Parteneriatele	70
Paul Allen	71
Părinții lui	72
Păstrarea culturii corporatiste	72
Percepția publică	73
Personalitatea sa	73
Plecarea de la Microsoft	74
Politica	74
Politica de antidiscriminare corporatistă	75
Politica de imigrare	75
Politica energetică	76
Preferințele sale muzicale	77
Primele computere	77
Primii concurenți	77
Procesele tehnologiei cloud	78
Programarea	78
Progresul la nivel global	79
Promovarea din interior	79
Provocări	79
Punctele tari ale Microsoft	79
Răspunsul la aluzia că a devenit mai moale în ultimii ani	80
Reforma educației	80
Religia	81
Renunțarea la control	81
Renunțarea la Harvard	82
Respectarea termenelor-limită	82
Responsabilitatea socială corporatistă	82
Retragerea	83

Riscurile.....	83
Robotica.....	83
Salturile și căderile tehnologice.....	84
Să fie imaginea Microsoft.....	84
Sănătatea la nivel global.....	85
Sărăcia.....	85
Schimbarea.....	85
Schimbarea climatică.....	86
Silicon Valley.....	86
Software.....	87
Soția lui.....	87
Standardele în afaceri.....	88
Steve Ballmer.....	88
Steve Jobs.....	90
Stilul său vestimentar.....	91
Strategia corporatistă.....	91
Structura corporatistă a Microsoft.....	92
Succesul.....	92
Supraevaluarea companiilor din domeniul tehnologiei.....	93
Suprapopularea.....	93
Tatăl său.....	94
Taxarea celor bogați.....	94
Teama.....	94
Tehnologia și educația.....	95
Televiziunea.....	95
Tendențele sale antisociale.....	95
Tocilarii.....	96
Trecutul.....	96
Țările dezvoltate.....	97
Universitățile americane.....	97
Vacanța.....	97
Vești proaste.....	98

Viața de familie.....	98
Viață normală.....	99
Viitorul tehnologiei.....	100
Viziunea lui asupra lumii.....	100
Warren Buffett.....	101
Repere.....	103
Citate.....	113
Despre editor.....	155

mai controversați fondatori și CEO din istorie –, iar oameni de afaceri de toate felurile s-au inspirat din modelul oferit de el, folosindu-i cuvintele și strategiile de afaceri pentru a-și crea și a-și dezvolta firmele. Și, în contrast cu reputația sa de încăpățânat, după ce a părăsit operațiunile cotidiene de la Microsoft în 2008 pentru a se dedica în întregime Fundației Bill & Melinda Gates, a ieșit la iveală o latură mai bună și mai prietenoasă a personalității sale. Astfel, oamenii care sunt implicați activ în propriile eforturi filantropice, indiferent că sunt profesionale sau într-o slujbă cu jumătate de normă, au început să își schimbe părerea despre el.

Chiar dacă nu se mai află la conducerea uneia dintre cele mai puternice companii din lume, Gates a rămas la fel de mediatizat. Prietenia lui și parteneriatele sale filantropice cu Bono de la U2 și cu titanul investițiilor Warren Buffett atrag atât atenția presei, cât și a publicului, ceea ce nu face decât să genereze și mai multă publicitate pentru operele sale caritabile, indiferent că depune mărturie împreună cu fostul președinte Bill Clinton cu privire la necesitatea ajutorului federal pentru orașele și satele afectate de cutremur din Haiti, sau că promovează subiectul reformei educației publice la Festivalul de Film Sundance. Și, spre deosebire de zilele când Gates era la Microsoft, unde avea misiunea de a proteja secrete corporatiste, astăzi viața lui este practic o carte deschisă, cu actualizări regulate pe Facebook și Twitter și publicări pe blog la TheGatesNotes.com.

Actul al doilea din viața lui Bill Gates este la fel de interesant ca primul. Oricine e interesat de viața lui personală sau caută inspirație pentru a-și continua propria afacere poate să găsească un sfat citind cuvintele lui Gates.

CITATE

Acceptarea angajaților străini

Mulți oameni caută să facă economii. [Însă] nu asta e cel mai important. Ci calitatea, inovația, cât de repede facem lucrurile. Dacă te uiți în perspectivă, nouă ne va fi tot mai greu să angajăm. Vrei să ai o oarecare diversitate, mai ales în cercetare unde poți să te bazezi pe un adevărat rezervor de talente. Nu există îndoială că dacă ne-ar fi fost mai ușor să angajăm din SUA am fi făcut mai mult în SUA.

– *Morning Edition, NPR, 29 aprilie 2005*

[Putem] să ne folosim de energia și talentul unor oameni de cinci ori mai mulți decât înainte.

– *The World Is Flat, 2005*

Este absolut esențial să avem un mediu în care minți luminate din multe țări să poată lucra împreună. Ne bazăm pe angajați străini pricepuți pentru cunoștințele lor de matematică, știință și abilitățile lor creative, dar și pentru cultura lor, care ne ajută atunci când localizăm produse pentru piețele mondiale.

– *New York Times News Service/Syndicate, 20 decembrie 1995*

Achiziționarea altor firme

În istoria noastră am făcut mai multe achiziții... De cele mai multe ori, motivul pentru care facem o achiziție este că atunci când vedem o piață în dezvoltare foarte rapidă... dorim să reducem cantitatea de timp necesară pentru ca să intrăm pe acea piață, să lucrăm cu clienții, să obținem un feedback valoros.

– Discurs, Universitatea de Stat San Jose, 27 ianuarie 1998

Acțiunile Microsoft

Întregul proces părea o mare corvoadă, și încă una permanentă, din moment ce ești om public. Oamenii sunt încurcați pentru că prețul acțiunilor nu reflectă performanța financiară. Și ca cineva de la bursă să îl sune pe director să îi pună întrebări nu este economic – rulmenții nu ar trebui să-l întrebe pe șofer despre ulei.

Adolescența

Anii cei mai la limită, cei mai fanatici, sunt între treisprezece și șaisprezece ani. Când aveam șaptesprezece ani, deja mi se formase mintea pentru software.

– *Hackers: Heroes of the Computer Revolution*, 2010

A face lucrurile cum trebuie

În fiecare produs pe care îl livrăm, echipa știe că există caracteristici pe care le-am cerut și pe care nu le-au aplicat. Deci niciodată nu livrezi un produs software perfect. Slavă Cerului că nu, căci altfel ce ai mai face?

– *Newsweek*, 21 iunie 2008

A fi la conducere

[În liceu le-am spus celorlalți programatori], „Dacă doriți să mă întorc trebuie să mă lăsați pe mine la conducere. Însă asta e periculos, căci dacă mă lăsați pe mine să mă ocup de data asta o să vreau să fiu mereu la conducere“.

– *Istoriile orale și video de la Institutul Smithsonian*, 2003

A lua succesul drept sigur

Nimeni nu are o poziție garantată în afacerile din domeniul înaltei tehnologii.

– *Triumph of the Nerds*, PBS, iunie 1996

Alegerea proiectelor de finanțat

Înarmarea cu cunoștințe, statul împreună cu oamenii care se ocupă de subiect și făcând brainstorming cu aceștia sunt elementele care mă ajută să aleg oamenii potriviți și să mă asigur că știu ce se întâmplă.

– *Evenimentul de la primăria CNBC, Universitatea Columbia*, 12 noiembrie 2009

Dacă credeți că fiecare viață are aceeași valoare, e revoltător să auzi că unele vieți sunt considerate demne de salvat, iar altele nu. Ne-am spus: „Nu poate fi adevărat. Însă, dacă este adevărat, merită să fie o prioritate pentru acțiunile noastre caritabile“.

– Discurs inaugural, Universitatea Harvard, 7 iunie 2007

America

Am beneficiat enorm de pe urma disponibilității unice a acestei țări de a-și asuma riscul investiției în tineri.

– Eveniment CNBC Sala Mare, Universitatea Columbia,
12 noiembrie 2009

Analizarea altor firme

Ne concentrăm pe ceea ce fac companiile bine, nu pe ceea ce fac rău. Nu considerăm o firmă neimportantă doar pentru că multe lucruri pe care le face pot să nu fie perfecte. Compania poate face ceva important; poate nici măcar nu știe că acel lucru este important.

– New York Times News Service/Syndicate, 19 februarie 1996

Andy Grove

Andy Grove e un CEO incredibil. Știe foarte bine să aleagă obiective și să îndrume compania spre îndeplinirea acelor obiective. Știe să facă lucrurile transparente. E un manager inginer *par excellence*.

– Discurs, Universitatea de Stat San Jose, 27 ianuarie 1998

Angajarea

La noi, angajarea s-a concentrat pe oameni abia ieșiți de pe băncile școlii. Am avut câțiva angajați cheie – precum Charles Simonyi care au venit cu experiența. Însă am hotărât că cei mai mulți dezvoltatori ai noștri vor veni cu mintea limpede, nepoluată de altă abordare, pentru a afla modul în care ne place nouă să dezvoltăm software și să pună în asta energia care considerăm noi că este necesară.

– Istorii orale și video de la Institutul Smithsonian, 2003

Ne plac oamenii care au entuziasm pentru produs, pentru tehnologie, care cred cu adevărat că pot face lucruri uimitoare. Suntem foarte deschiși să angajăm oameni inteligenți, pentru ca ceilalți oameni inteligenți să se simtă confortabil la lucru și să avem dezbaterile și polemicile care reies din asta.

– Discurs, Universitatea de Stat San Jose, 27 ianuarie 1998

Angajatul ideal

Dacă o persoană e foarte inteligentă și aduce contribuții mari, atunci e distractiv. Dacă nu se ridică la acel nivel de energie, atunci chiar nu e locul potrivit pentru ea. E un lucru palpitant. Însă este ușor diferit.

– Istorii orale și video de la Institutul Smithsonian, 2003

Oamenii inteligenți trebuie să își poată da seama de orice dacă au date suficiente.

– Showstopper!: The Breakneck Race to Create Windows NT and the Next Generation at Microsoft, 1994

Angajații

Luați-ne cei mai buni douăzeci de oameni și vă spun că Microsoft va deveni o companie neimportantă.

– *Masters of Enterprise*, 1999

Oamenii deștepți din alte zone ale companiei ar trebui să aibă puterea de a conduce o inițiativă.

– *Business @ the Speed of Thought*, 1999

Conștientizarea Microsoft că ceva foarte dramatic se întâmpla pe internet a venit chiar de la un angajat, așa că acesta a devenit un agent al schimbării la Microsoft.

– *What the Best CEOs Know*, 2005

Angajații din domeniul IT

Banii pe care îi cheltuiesc companiile cu specialiștii se ridică la o sumă fenomenală. Dacă acei oameni își fac treaba bine înseamnă o mare parte din succesul sau insuccesul companiei, așa că să-i echipezi e un lucru CIO (Chief Information Officer). Te întrebi „Astea sunt posturi precum cele de funcționar?” Căci, dacă sunt, acestea vor dispărea. Sau „Sunt posturi care îți solicită gândirea?” Caz în care trebuie să le dai oamenilor instrumente foarte bune și să faci posturile suficient de interesante cât să atragi în companie oameni inteligenți. Asta e o problemă de afaceri pentru un CEO.

– *CNNMoney/Fortune*, 12 aprilie 1999

Angajații IT mai mari

Mi se pare bizară ideea unui bărbat în vârstă de 60 de ani încercând să poarte conversații telefonice despre unde investim în Cercetare și dezvoltare și cum se potrivesc piesele.

– *Telegraph*, 1 februarie 2004

Când eram tânăr nu cunoșteam oameni în vârstă. Când am făcut revoluția microprocesorului nu era nimeni în vârstă, nimeni. E ciudat cât de vârstnică a devenit această industrie.

– *Wired*, mai 2010

Antreprenori

Credeți-mă, atunci când cineva are chef de antreprenoriat – fanatic, inventând lucruri noi –, valoarea pe care o adaugă lumii este fenomenală. Dacă inventează tehnologii noi, acesta e un lucru uimitor. Și nici măcar nu trebuie să știe modul în care acest lucru îi va ajuta pe oameni. Însă îi va ajuta: în educație, în cercetare medicală, în orice.

– *Technology Review*, 1 septembrie 2010

Gândirea antreprenorială continuă să se dezvolte la Microsoft pentru că unul dintre obiectivele noastre principale este să ne reinventăm – trebuie să ne asigurăm că noi, și nu altcineva, înlocuim produsele noastre.

– *Industry week*, 30 noiembrie 1995