

# 从“无限猴子定理”谈企业管理

文 / 常浩

让一只猴子敲击钢琴，只要给它无限的时间，总能弹出“第九交响曲”；让多只猴子敲击钢琴，只要猴子的数量足够多，就必然会弹出“第九交响曲”（就总有一只能弹出“第九交响曲”），这就是著名的“无限猴子定理”。这个定理原本是概率论中“零一律”的其中一个命题的例子。

从管理学的角度来看待“无限猴子定理”，会给企业的管理者带来许多启发。对于企业员工，经过专业的职业培训和专业技能学习之后，可以按照程序化过程，完成组织给定的任务，这体现了管理的科学性；而围绕组织目标成立项目管理团队，将企业中具有卓越才能的员工集合到一起，则能够实现资源的最优化配置，能够在短时间内高效率地完成组织给定的任务，这体现了管理的艺术性。

1881年，“科学管理之父”泰勒进行了著名的“金属切削试验”，标志着科学管理理论的诞生。管理的科学性说明了企业的管理活动具有一定的客观规律和流程制度，员工可以通过职业培训和技术学习来掌握管理的技能，而伴随着生产技术的不断进步，管理的科学性在企业中更多地体现在精益生产、标准化生产、流水作业和信息自动化运作等方面。但是，人作为管理活动中的最主要因素，充分发挥“非正



式组织”在管理中的作用，将适当的管理知识运用到具体的管理活动当中，通过积累丰富的管理经验，依靠敏锐的行业洞察力作出决策，这体现了管理的艺术性。

被誉为“全球第一CEO”的韦尔奇曾说过，“让合适的人做合适的工作是一个管理者最大的领导艺术。”让合适的人做合适的事，提高工作效率，也许就是企业人力资源管理的最高境界。哈佛商学院米尔斯教授认为，管理有三层境界：处理、管理和领导。在人力资源管理上，优秀的HR会在“领导”的境界，通过有效的员工招聘与面试，录用最适合企业的人才。在新员工进入企业后，HR可以根据员工的气质、行为风格、兴趣、特长来有针对性地开展入职培训，进而安排合适的岗位，做到“量才而用”。通过有效的激励考核机制，不断激发员工的潜能，在完成组织目标的同时，实现员工的个人价值，打造企业和员工的“共赢”模式。

在“无限猴子定理”中，一只

猴子可以完成任务，即敲出“第九交响曲”，但是却需要无限多的时间；让无限多只猴子一起敲击，也可以敲出“第九交响曲”，但是完成任务的时间却不确定。这两种情况下，完成任务的工作效率要么太低，要么具有不确定性，这会引发企业管理者的反思。如果猴子与猴子之间能够进行良好的沟通，进行明确的分工，那么是不是很快便会敲出“第九交响曲”呢？

组织内的沟通可以分为领导向下沟通、员工向上沟通、员工之间的沟通三种类型。对于领导向下的沟通，领导要对员工汇报的内容提前有所了解，善于倾听，注意讲话技巧，放低姿态，能够正确看待下属提出的意见，避免个人主义和经验主义的发生。对于员工向上的沟通，多出选择题，多做可行性分析，在和领导沟通时提前准备好问题的解决方案，而不是给领导提问题，谈话时要注意把握重点，言简意赅。对于员工之间的沟通，员工与员工之间要坦诚相待，建立良好的人际关系，学会赞美和倾听，少争多做，容忍异己，在有效沟通的情况下，达成共识，从而能够更加默契地完成组织的目标和任务。

作者单位 南开大学商学院

栏目主编 郭学军