

如何领导另类的怪才和极客们人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/518/2021\\_2022\\_\\_E5\\_A6\\_82\\_E4\\_BD\\_95\\_E9\\_A2\\_86\\_E5\\_c37\\_518135.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/518/2021_2022__E5_A6_82_E4_BD_95_E9_A2_86_E5_c37_518135.htm) 怎么调动人的积极性，怎么鼓励他犯错误，这是很关键的。而要激励极客和怪才们，就要：赋予工作非凡的意义、说明项目的重要性、引导事业、项目化、启动外部竞争、促进互相依赖、控制群体规模、平衡项目团队资源和间歇性地提供免费食品。要避免以下的做法：将极客排除在决策过程之外，在他们技术至上的世界观中，没有他们的咨询就做出好的决策，过多的监督，会让他们感到不信任或者是缺少信心的标志；只重任务不重目标，会让他们的热情就像自动售货机上出售的饮料，冷冰冰的；不合格的评价在追求公平的极客和怪才们看来，会引起他们的不满；还有：有失偏颇的外在激励、随意规定的期限和组织不关心等等。先来做个测验吧：知道从注册域名到Internet如何工作的所有知识；他的电脑显示器比你的电视机的屏幕还大如果你有电视机的话；有超过一台的电脑，而且都一直开着；使用文本编辑器，而不是字处理软件来回所有的信件；领导和权力对他而言就是谁拥有更多的知识，而不是等级差别；他们不愿意花时间和你多说话，而宁愿去上网……你是这样的人吗？如果不是的话，你所领导的公司里有这样的人吗？如果答案还是“NO”的话，在Geek(极客)和Maverick(怪才)们的眼里，你的公司大概不是来自火星，就一定是来自恐龙时代。尽管在500强的榜单中，依靠吃资源饭的陈年老店不少，但是诸如通用电气、三星这类技术派，堪称极客精神化身的苹果和Google，则越来越成为500强的骨干

，代表着未来企业的走向。令管理者头痛的一群人极客和怪才这个标签常常贴在了那些才华横溢的电脑高手、技术天才的头上。“新世纪似乎越来越缺乏让人兴奋的事情了”，这是《滚石》杂志2003年增刊号上的一番感慨。/百考试题/收集/无疑拥有极客和怪才们则是让一家公司产生兴奋和创新活力的最强动力。但不可否认的是，他们也往往是最让公司的管理者们头痛和不知所措的一群人。这些头上贴着标签的家伙们，在组织中却往往与公司主流思想文化和多数人的行为规则显得有些格格不入。他们可能会以愤世嫉俗的眼光看待自己和领导的关系，不那么轻易接受领导的命令，他们有着自己的价值观和衡量标准，传统的激励机制在他们那里似乎失效。他们也会游离于组织内部系统的研发和创新体系之外、进行着让人摸不着头脑的地下活动。但他们本身对技术、产品和流程拥有渊博知识，往往是公司有价值的创新思想和难题的解决者。不仅在新产品和服务的创造性过程中，而且在这些产品和服务的具体生产过程中，他们都是必不可少的角色。对于何如衡量一个公司是否具备了创新的条件和氛围，金蝶的老总徐少春曾经很通俗地讲过创新还是要回归到人，人是这里头最重要的主题，怎么调动人的积极性，怎么鼓励他犯错误，不怕犯错误，这是很关键的。公司招募的怪才和极客们，他们的做事习惯和大家不一样，风格和和大家不一样，只要不是违法乱纪，他在企业里头干任何事情都感觉没有约束的话，这个企业就已经具备了创新的条件。理解才能产生力量“知识就是力量”，这句老掉牙的俗语如今不一定正确了。极客和怪才们掌握着知识，但领导不好，就产生不了力量。因此，美国的保罗格莱恩在《驾御极客》一书中

，想让大家铭记的是“理解就是力量”。他告诉人们，领导极客和怪才群体和领导传统的组织有很大的不同。/百考试题/收集/一旦做得不好，很容易削弱极客和怪才们的热情。他警告领导者们，要避免以下的做法：将极客排除在决策过程之外，在他们技术至上的世界观中，没有他们的咨询就做出好的决策，肯定不是一件受欢迎的事情；过多的监督，会让他们感到不信任或者是缺少信心的标志；只重任务不重目标，会让他们的热情就像自动售货机上出售的饮料，冷冰冰的；不合格的评价在追求公平的极客和怪才们看来，会引起他们的不满；其他的还包括：有失偏颇的外在激励、随意规定的期限和组织不关心等等。而要激励极客和怪才们，格莱恩给出的办法是：赋予工作非凡的意义、说明项目的重要性、引导事业、项目化、启动外部竞争、促进互相依赖、控制群体规模、平衡项目团队资源和间歇性地提供免费食品。一个组织要想成功创新，可以依赖两种形式，一种是“理性的管理，建立创新体系”；另一种是“思想的最大自由”。如何解决这一对管理中的基本矛盾命题，如何去寻找两者之间的平衡，这将是最终的“创新之道”。典型案例 三星之奇兵 制胜 孙子曰：“凡战者，以正合，以奇胜。”意思是说战争，总是以“正兵”合战，以“奇兵”取胜。而市场竞争中的“出奇制胜”之道往往就在于敢使用极客与怪才。被誉为全球第一职业经理人的杰克韦尔奇在参观完三星设在韩国的人力开发院之后曾感慨：三星已经走在了人才培养的前面。其实，韩国三星集团的“人才经营”新战略注重吸纳“天才”，善用“个性”人才，敢用奇才、怪才，他们将掌握“天才”或“天才级”人才看做人才战略的首位。三星一直坚持在

不同部门大胆任用多种类型的人才，他们高薪请进来的软件方面的专家们并不像人们想象的那样来自名牌大学，其实他们绝大部分都没有接受过正规的大学教育。/百考试题/收集/他们在电子一条街搞点儿组装电脑、编程等副业打“野战”，居然渐渐打出了名气，有些甚至成为“黑客”或编程高手。而在人才任用和提拔上，公司常常做出看似“出人意料”的决定，果断起用曾经或时下人们眼中的“小人物”、“小职员”，甚至有“劣迹”的员工。三星努力在公司内部营造开放性的创新氛围，鼓励员工摆脱陈旧的工作和思维模式，向上级大胆提出自己的设想及建议；同时鼓励员工在公司内部成立各种兴趣小组，并相应建立各种奖励制度，这些兴趣小组的很多建议、发明、研究成果为公司创造了不小的收益。"#F8F8F8" 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)