

Parkinson's Law



[Parkinson's Law_ 下载链接1](#)

著者:C. Northcote Parkinson

出版者:Buccaneer Books

出版时间:1996-12-1

装帧:Hardcover

作者介绍:

美国著名历史学家诺斯古德·帕金森通过长期调查研究，写了一本名叫《帕金森定律》的书，他在书中阐述了机构人员膨胀的原因及后果：一个不称职的官员，可能有三条出路。第一是申请辞职，把位子让给能干的人；第二是让一位能干的人来协助自己工作；第三是任用两个水平比自己更低的人当助手。

这第一条路是万万走不得的，因为那样会丧失许多权力；第二条路也不能走，因为那个能干的人会成为自己的对手；看来只有第三条路最适宜。于是，两个平庸的助手分担了他的工作，他自己则高高在上发号施令。两个助手既无能，也就上行下效，再为自己找两个无能的助手。如此类推，就形成了一个机构臃肿、人浮于事、相互扯皮、效率低下的领导体系。

至上而下，一级比一级庸人多，第二条产生出机构臃肿的庞大管理机构。由于对于一个组织而言，管理人员或多或少是注定要增长的。那么这个帕金森定律，注定要起作用。也就是有这样一个公式：

$$X=[100(2KM+L)/yn]100\%$$

其中K表示一个要求派助手从而达到个人目的人。从这个人被任命一直到他退休，这期间的年龄差别用L来表示。M是部门内部行文通气而耗费的劳动时数。N是被管理的单位。用这个公式求出的X就是每年需要补充的新职工人数。数学家们当然懂得，要找出百分比只要用X乘100,再除以去年的总数Y就可以了。不论工作量有无变化，用这个公式求出来的得数总是处在5.17-6.56%之间。

显然，如此类推，就形成了一个机构重叠、人浮于事、互相扯皮、效率低下的领导体系。而且这个定律不仅在官场中出现，在很多组织中都能看到这样的帕金森现象。

帕金森定律告诉我们这样一个道理：不称职的行政首长一旦占据领导岗位，庞杂的机构和过多的冗员便不可避免，庸人占据着高位的现象也不可避免，整个行政管理系统就会形成恶性膨胀，陷入难以自拔的泥潭。这样就会在官场中形成类似的“鲜花”插在“牛粪”上的现象，鲜花就好比是那些公司中的领导职位，牛粪就是那些公司中平庸的领导者，而这种“牛粪”插在“鲜花”上的危害是极其大的。例如有一个水利局实行银行代发工资两个月后，职工们竟发现多出了34张“嘴”，有34名非水利局职工，却拥有水利局职工的工资帐户。后经查实，这多出的34张“嘴”都是水利局干部的亲属，其中21人是水利局副科级以上干部的子女亲属。这其中有含饴弄孙的老人，目不识丁的农妇，甚至还有9名是正在学习的大中专学生。宁夏西海固地区同心县，曾经是以“苦甲天下”而闻名的，但就是在那里，这种帕金森现象十分常见，在同心县部分干部违法乱纪，有能力的人才得不到中用，而那些能力平庸的人又大量超编进入行政机构，致使这个国家级贫困县吃“皇粮”的人数畸形膨胀。冗员吃空了财政预算、补贴，就连专项资金也被挪用……这种“贫困的腐败”，引发了一连串的咄咄怪事——在这个仅有33万人口的贫困县里，吃“皇粮”者高达1.1万人，全县超编人员高达2800多人。让人匪夷所思的是，在这支超编大军中，有大批“拿着俸禄不上朝”的“挂职干部”，轮流上班的“轮岗干部”，十来岁的“娃娃干部”，四五岁的“学龄前儿童干部”。县烈士陵园只有3座墓碑，但却供养着20名管理人员，难怪有人嘲讽是“20个活人守着3个死人”。机构、人员过多滥而造成的效率低下，几乎成了一些地方的通病，而少数“懒和尚”当主持而产生的“食客者众”，更成了这些部门的“痼疾”。

帕金森定律要发生作用，必须同时满足下面四个缺一不可条件：

第一：必须要有一个组织，这个组织必须有其内部运作的活动方式，其中管理要在这个组织中占有一定的地位。这样的组织很多，大的来讲，各种行政部门，帕金森曾在书中举出英国海军编制的例子；小的来讲，只有一个老板和一个雇员的小公司，都存在着管理的组织。

第二：寻找助手以达到自己目的的不称职的管理者本身不具有对权力的垄断性。这就是说权力对这个管理者而言，可能会因为做错某件事情或者其他人事的原因而轻易丧失。这个条件是不可少的，否则就不能解释何以要找两个不如自己的人做助手而不选择一个比自己强的人，这样也就不会产生“鲜花”插在“牛粪”上的现象。

第三：这个管理者能力极其平庸，他在组织中的角色扮演不称职，如果称职就不必寻找助手，否则就不能解释他何以要找几个助手来协助。

第四：这个组织一定是一个不断自我要求完善的组织，正因为如此，才能不断地吸收新人来补充管理队伍，也才能符合帕金森关于人员编制增长的公式。

可见帕金森定律，必须在一个拥有管理职能，不断追求完善的组织中，担负着和自身能力不相匹配的平庸的管理角色，且不具备权力垄断的人群中才起作用。那么反弹琵琶，一个没有管理职能的组织，比如网络虚拟学术组织，兴趣小组之类，不存在帕金森定律阐释的可怕顽症。一个不思进取，抱守陈规的组织，不必要引进新人，自然也没有帕金森定律的困扰。一个拥有绝对权力的人，他不害怕别人攫取权力，也不会去找比他平庸的人做助手。一个能够承担他的管理角色的人，没有必要找一个助手，也不存在帕金森定律的情况。

通过上述条件的分析，可以清晰的看到：权力的危机感，是产生帕金森现象的根源。恩格斯曾经说过：“自从阶级社会产生以来，人的恶劣的情欲、贪欲和权势欲就成为历史发展的杠杆。”人作为社会性和动物性的复合体，因利而为，是很正常的行为。假设他的既有利益受到威胁，那么本能会告诉他，一定不能丧失这个既得利益，这也正是帕金森定律起作用的内因。一个既得权力的拥有者，假如存在着权力危机，不会轻易让渡自己的权力，也不会轻易的给自己树立一个对手。在不害人为标准的良心监督下，会选择两个不如自己的人作为助手，这种行为是自然而然，无可谴责。

比如说有一个私营企业主，（他公司的土地，产权全部属于企业主所有。随着企业规模的不断扩大，这个公司有些名气了），现在越来越感到在管理上力不从心了。显然，此时需要有人来协助他。于是企业主向各种媒体发了征聘广告，应征而来的人络绎不绝。其中有这样的人才：在美国一所著名的大学读完了MBA课程，而且有长达十年的管理经验（姑且不论他为何来这样企业的原因，假设就是自己愿意来这里效力），业绩良好，显然是十分得力的人选。这个私营企业主会不会聘任他呢？这个老板可能会飞快的想：公司的土地是我的，所有产权都是我的，这就意味着这个人来我这里“无产阶级”，他纯粹是为我打工，干得好我可以继续留他，给他很高的待遇，干得不好我可以辞退他，无论他如何出色和卖力的工作，他不能坐我的位置，老板永远是我。一番盘算以后，这个高智商，高素质，高能力的人才就被留下来，老板可以说是言听计从，完全不受帕金森定律的影响。这是一个拥有绝对权力人的作法。接着，这个企业继续发展，终于产生了企业经营的突破，业务范围扩大了，新的问题层出不穷，高材生由于所学已经过时，又没有找时间很好的“充电”，离退休只有五年了，现在感到力不从心，现在需要助手协助他。于是他向各种媒体发出征聘广告，各种人才络绎不绝涌来。其中有两个老板比较看重，一个是某名牌大学的公共管理专业刚刚毕业的研究生，写了很多的文章，理论功底极为深厚，实践经验却非常匮乏；另一个颇有实干家的手腕和魄力，拥有先进的管理观念和操作经验。老板拿不定主意，叫他选择，这时候就盘算开了，最后的结果是，选择了那个刚出校门的研究生。

所以说要想解决帕金森定律的症结，必须把管理单位的用人权放在一个公正、公开、平

等、科学、合理的用人制度上，不受人为因素的干扰，最需要注意的，是不将用人权放在一个可能直接影响或触犯掌握用人权的人的手里，问题才能得到解决。

帕金森定律并非是老调重弹，缺乏新意，这个定律把我们一些行政机关用人现状刻画得入木三分。一些心术不正的首长，以权谋私，“举贤不避亲”，竟把那些缺乏基本业务素质的亲属故旧，或欺上瞒下，或弄虚作假，或交换提携弄到自己所任职把掌的部门。于是乎，“七姑八舅”一个个执掌了“帅印”，亲属嫡系一个个占据着要害岗位，而一个个有能力的干才，或因有些“野心”，或因有些真本领“气焰”有点“嚣张”，而受到轻用、不用，甚至倍受压制，其结果，干的不如看的，看的不如捣蛋的。一个私欲膨胀的行政首长，为一个个低能儿开启了大门，却把一批批有为之人拒之门外，于是平庸战胜了才俊，“牛粪”得到了“鲜花”。

来自"http://wiki.mbalib.com/wiki/%E5%B8%95%E9%87%91%E6%A3%AE%E5%AE%9A%E5%BE%8B"

目录:

[Parkinson's Law_下载链接1](#)

标签

管理

帕金森

社會學

公共管理/行政管理

西风不识字

英國

经济

C.N.Parkinson

评论

Parkinson 管理法则 被掩盖的规律

除了Dickens， Parkinson是我了解的第二位诙谐的英国作家。

[Parkinson's Law_ 下载链接1](#)

书评

帕金森法则一共有10条：

- 1.人员的数量与工作量之间，并没有任何关联。大多数情况下，人们会选择通过延长工作所必须的时间来应付工作。
- 2.会议法则：一旦出现了需要投票决定的事件，决定权往往会掌握在中间派手里。
- 3.琐事法则：在会议当中，每个议程所需要的讨论时间，通常跟...

人事：老帅一个太少，增加副帅为妙。上级压下级，级级加码；下层蒙上层，层层掺水
会议：开啥会不清楚，开会坐哪最清楚；讨论大事互相观望，讨论小事僵持不下
效率：工作是文来会去；解决问题是推来推去；下级只好是听来听去，等来等去
人才：人才的选拔在交易里，面试笔试在人...

英国学者帕金森 (C.Northcote Parkinson)1958年在《帕金森定律——组织病态之研究》(Parkinson' Law)一书中提出。作者在书中对官僚组织机构、事业单位（本人注：其实是几乎任何单位）易于发生又极难改进的近似病态的（本人注：已经不能说是病态，而应该是常态）多种现象进行了
...

说不上现代版的官场现形记，因为这本书写于上个世纪50年代。至于潜规则这三个字，是拿来忽悠别人的。 帕金森法则：雇员的数量和实际工作量之间不存在任何联系。
会议法则：一旦出现需要通过投票来决定的事情，则真正掌握最终决定权的人是中间派。
。 琐事法则：讨论议程...

20多年前读了这本小册子，感觉非常深刻。作者把官僚机构的通病归结为十几个小故事展示出来，语言诙谐，引人入胜，也发人深思。

小册子，很有趣。译者自序有一个定律没有翻译过来，也不知道是什么和为什么了。。。

。 机构膨胀定律： 对权利的危机感，导致人员和无意义的事务不断增多

数据决策定律：

大笔开销因为没有感受就迅速决定，小笔开销因为感同身受反而要反复不休。

鸡尾酒会定律：大人物总是迟到（...

花了两三个小时看完这本书，确实揭示了很多管理学中非常有意思的现象，甚至是悖论。

。 1.雇员的数量和实际工作量之间根本不存在任何联系。

2.一旦出现需要通过投票来决定的事情，则真正掌握最终决定权的人是中间派。

3.讨论议程表上每一个项目所需的时间与项目涉及的数额成反比。 ...

说起帕金森，你会想到啥？ 花甲之年，拄个拐杖颤颤巍巍？ 走起路来浑身发抖？

没错，这是帕金森病，多发病于老年人。

但是帕金森病还普遍存在于各大机关、企业等组织内部，你知道吗？

帕金森定律被称为二十世纪西方文化三大发现之一（彼得原理、墨菲定律、帕金森定律），源于英...

书名曰官场病，实则是人性病。人，本质上是群居社会动物，任何人的团体、集体、单位都会一定程度上具有“官场病”。本书的一些观点不仅能应用在政治学，也能反映在很多其他领域，让人感触颇深，如帕金森定律、从办公大楼看出一个单位的发展阶段、受挫年龄和嫉妒年龄等等。对于...

这本书看完之后，没有特别震撼的感觉，也许是我期待了太久，期望太高的缘故。我通过这本书的只言片语介绍，觉得这本书不错，就买了，但是到手却很晚，可以说吊足了我的胃口。

我自己又像放电影一样，将整本书又放映了两遍，依然没有特别触动的情节。虽然里面有很多心得，像鸡...

读帕金森《官场病：帕金森定律》

这本书最大的特点是充满了英式幽默，如果是中文世界的著作，书名极有可能是《水煮官场》。但这本书的价值远远不止搞笑，自1958年此书面世以来，就一直风靡全球，正如出版商所言：这本书让人捧腹——然后深思。捧腹是阅读过程的快乐，而深思则...

恩格斯曾经说过：“自从阶级社会产生以来，人的恶劣的情欲、贪欲和权势欲就成为历史发展的杠杆。”人作为社会性和动物性的复合体，因利而为，是很正常的行为。着眼周围环境，现实依旧如此……

其实帕金森法则不是什么神乎其神的东西，只是让人们说得很夸张，其中有一些也已经不太适用，无非就是在大数定律的基础上整理的而已，嘴让我难以理解的就是人才选择法则……

翻译的不错，但是内容空洞无物。完全不知道这书经典在什么地方……
给我映像主要在以下几方面：1、官僚体制不加限制肯定会越来越庞大
2、争取无知的中间票是选举的重点之一 3、无能而妒才的领导贻害无穷
完成工作时间伸缩性大，说明工作量和做工作的人数间关系微小 当官...

五十多年前的一半书，作者还是个外国人。卖点是什么职场潜规则，还有毛泽东生前多么喜欢该书……不得不佩服书商会炒作，会把握市场的脉动。个人觉得看这种书，还不如看正流行的职场小说咧。 9.6.30下写于甘韦肆

有问题的公司没落的3个阶段，很精彩。不幸的是，我所在的公司就有此嫌疑。鸡尾酒会，我这个土鳖是没参加过的，不过作者总结的东西还真是有几分智慧，呵呵。希望早日能喝到鸡尾酒，用上帕金森法则。

有点类似魔鬼系列的图书，通过幽默的调侃达到观点的表述。

书名有点误导，如果读者想通过这本书了解职场潜规则，那就可能会失望的。

[Parkinson's Law_下载链接1](#)