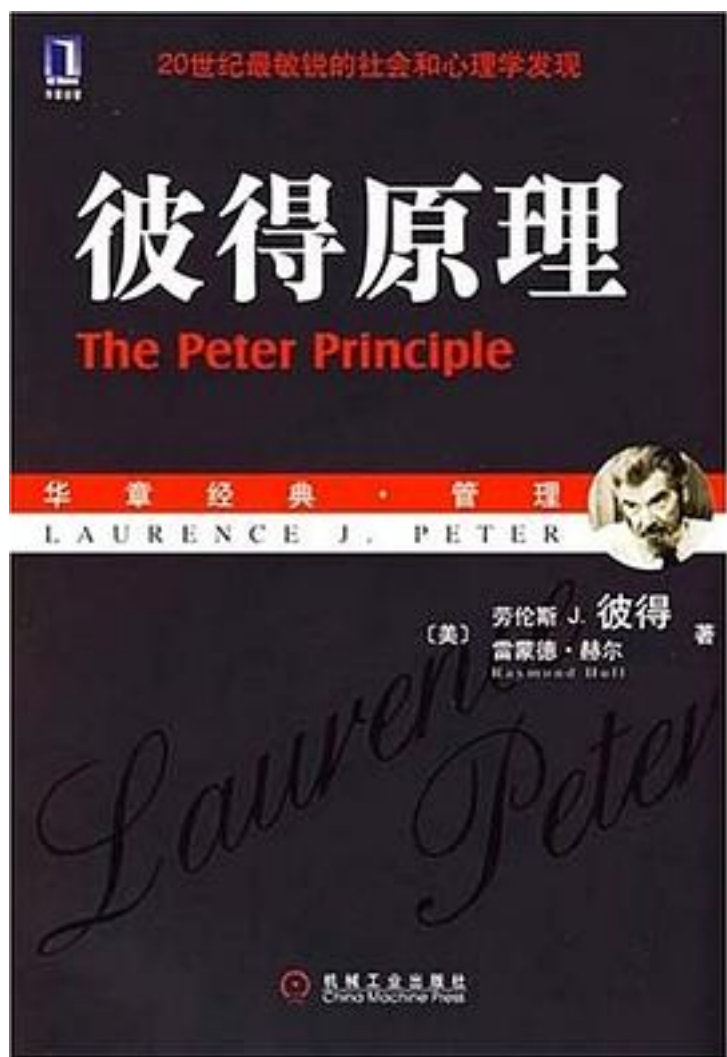


# 彼得原理



[彼得原理 下载链接1](#)

著者: (美) 劳伦斯 J. 彼得

出版者: 机械工业出版社

出版时间: 2013-5

装帧: 平装

isbn: 9787111419006

彼得原理

是讽刺深省的职场社会生存学，

是颇有研究价值的层级组织学，

还是获得生活真谛的不二法门？

仁者见仁，智者见智。总之，它是20世纪最敏锐的社会和心理学发现。

那么，你敢读下去吗？

——为什么学校不能传道、授业？

——为什么政府有令难行？

——为什么法庭不能伸张正义？

——为什么成功不能带来幸福？

一旦你决定读下去，你就再也无法回到现在无知即是福的状态。再也不会！

因为一旦读过彼得原理，你就再也不会忘记。

不胜任这种状况，放诸四海而皆准

每一个人都有可能晋升到不胜任阶层

20世纪最敏锐的社会和心理发现

如果从未听说过它，你应该读一读；

如果听说过它，你更应该读一读。

如果对它一知半解，你则应该好好读一读；

如果对它十分精通，那你就应该好好收藏一本。

作者介绍:

劳伦斯 J. 彼得

(Laurence J. Peter)

劳伦斯 J.

彼得生于加拿大，在华盛顿州立大学获得教育学博士学位。他经验丰富，先后担任过教师、顾问、学校心理学指导、咨询师和大学教授。他在专业杂志上发表过30多篇文章，并出版过《说明性教育》(Prescriptive Teaching, 1965)一书。

“彼得原理”由彼得通过对千百个组织中不胜任的失败实例进行分析而归纳出来，于1960年的一次研习会上首次公开发表。尽管演说招来了敌意和嘲笑，但他仍在1965年春以独特的讽刺手法最终完成了此书。彼得认为，彼得原理的推出使他“无意间”创设了一门新的科学——层级组织学。

雷蒙德·赫尔

雷蒙德·赫尔于1947年后长居英属哥伦比亚地区。他监制过30部电视和舞台剧节目，并出版了4套舞台剧剧本。他的文章曾刊登于Punch、Macleans 和 Esquire等杂志。

目录: 丛书赞誉  
出版说明  
总序 席西民  
译者序  
前言  
第1章彼得原理 // 1  
第2章彼得原理的应用 // 9  
第3章表面上的例外 // 16  
第4章提拔和晋升 // 29  
第5章奋发进取和晋升 // 34  
第6章部下与领导者 // 39  
第7章层级组织学和政治 // 44  
第8章前人的暗示和预言 // 52  
第9章层级组织心理学 // 61  
第10章彼得螺旋 // 71  
第11章成功病理学 // 75  
第12章晋升极限的非医学指标 // 83  
第13章零晋升的健康和快乐——幻想还是现实 // 93  
第14章创造性不胜任 // 101  
第15章达尔文理论的引申 // 110  
术语表 // 124  
• • • • • ([收起](#))

[彼得原理\\_下载链接1](#)

标签

管理

管理学

社会学

心理学

管理，文化，领导力

经典

商业

社科

## 评论

官僚组织的悖论：越会干本职工作、越服从的人，晋升后越干不好管理。写法很诗性。

-----  
2018年4月22日读毕，此书属于对不胜任行为的层级组织学方面的案例研究，采用的方法是实证方法，重点分析可以观察到的不胜任行为，很多结论和通常所认为的是相反的，有点读呆伯特的感觉。主要收获有：（1）很多管理学书只能看懂一部分内容，这本书可以看懂大部分内容，因为自己亲自经历过晋升过程，就像能够看懂《披着羊皮的狼》这本书，是因为遇到过这样的人。（2）人在发现自我的过程中，总会遇到自己不擅长的领域，如果这是晋升过程，这就是不胜任阶段。（3）不胜任者会将手段目的倒置，将输入做为输出。（4）不胜任者会出现生理疾病、精神疾病。（5）胜任者容易被阶层社会淘汰，他们自救的方法应该是斜杠创业。

-----  
太黑了

-----  
很有意思

-----  
在层级组织里，每一个人最终都会上升到他不胜任的位置上。我倒是觉得，这会不会也是主动走出舒适区的一个表现？

-----  
怎么说呢，还真是一本仁者见仁智者见智的书。

-----  
哈哈哈哈哈，叔本华式的层级观点，异常反讽啊！

-----  
有点意思，但大用是没有的。

-----  
一部分赞同，一部分不理解，一部分不认同。需要各种实验来证明。

-----  
妙语连珠，观点和语言犀利的同时，又不失风趣幽默，上一本如此有趣的书是《咨询的奥秘》，上一个如此风趣的作者是温伯格，不过《彼得原理》实际行文是雷蒙德·赫尔？

-----  
很有意思的管理书

-----  
相见恨晚，值得一读！！

-----  
听书带详解

-----  
输入和产出的标准不同导致了不同的评判标准，劣币驱逐良币的现象屡见不鲜。过分胜任反而破坏组织的稳定性，层级组织中找到贵人相助才行。不胜任的人有各种“鸡贼”的大招，用细枝末节的忙碌去掩盖工作上的无能。从人的角度，摆脱了这种悖论的循环的人可能就是幸运或者有超乎常人的情商吧。从组织的角度，层级组织的破解可能就是组织扁平化、去中心化了吧。

-----  
为什么普遍存在不胜任现象？为什么不胜任的人可以留任，而一些能力突出的人却很可能被干掉？如何判断一个人已处于不胜任状态？

-----  
mpa老师推荐，阅读起来轻松愉快，而且值得深思

-----  
最终，还是不胜任啊。

-----  
为什么总感觉领导不胜任的背后原理，仔细一想现象到处存在确实没什么好的解决之道，万恶的晋升制度。

-----  
在层级组织里，如果我们在职场上积极进取、不断晋升，那我们就迟早会升到一个超出我们能力的位置，落入工作不胜任的困境。

-----  
创新组织比官僚体系对不胜任人才无情多了。

-----  
[彼得原理 下载链接1](#)

## 书评

<http://bizchedan.blogbus.com/logs/47197206.html>  
彼得原理名列N大管理定律前列，“任何层级组织里，每个人都将晋升到他不能胜任的阶层”。劳伦斯·彼得(Laurence J. Peter)于1969年出版了<彼得原理>一书。读者翻开扉页，就能赫然看到：“谨以此书献给在不胜任阶层工作、游...

-----  
1960年9月，在一次由美国联邦出资举办的研习会上，彼得博士首次公开发表了他的发现。当时彼得博士的听众是一群负责教育研究计划的主管，因为每位参会者都已经完成了圆满的提议书，每个人也都已获得提升——晋升为一项或一项以上研究计划的主管。这些人当中有些...

平心而论，作者关于不胜任者的看法真是于我心有戚戚焉，只是无法象他那般的归纳整理出来，所以觉得读起来很是入情入理的。但是千万不要以为这是一本学术论著，书里面有的只是结论 + 事例，更准确的说是一本语录体的著作。称其为一本好书，是因为结论的精彩，而不是因为论证过程...

在西方管理学领域，彼得原理和墨菲法则一样声名显赫，前几天剑飞就推荐我读一读这本书，而正好我昨天去图书馆的时候看到了，于是至若珍宝，连忙借过来学习。读完以后，感觉这本书的作者简直是西方管理界走毒舌路线的黑色幽默家，他一本正经的编织了一个套套，然后在一旁严肃的...

彼得原理说，只要假以时日，并假定存在足够多的级别，每个人最终都会到达他所不能胜任的级别，并且一直待在这个级别。一个很悲哀的推论是，每一个职位最终都会由对工作不胜任的人所把持。有没有例外呢？彼得说，没有，你看到的「例外」其实是「假晋升」（「假xx」最近好火， ...

从情人到老婆 -推荐《彼得原理》（原文发表于“之辞寡”公众微信号，欢迎关注）（本文初版为2008年，2016年修改发布。）男人往往把一流的情人，升格为三流的老婆；女人也往往把一流的男友，升格为三流的丈夫，这是〈彼得原理〉在男女关系上的重大发现。-〈花花公子...

彼得原理是由Laurence J. Peter于1960年代提出的层级组织中的管理困境，即晋升中必然形成的不胜任现象：“在层级组织中，每一个员工都有可能晋升到不胜任阶层”（p.6），并由此得出可怕的推论：“每一个职位最终都会由对工作不胜任的员工把持”（p.7）。彼得原理的困...

也许是我自己水平太差，我觉得整本书都在说一件事，而且越说越没道理，只要知道彼得原理是什么就好~书...可以不看

听书听完了，很幽默的一本书，不过很有启发性，不论是对社会现象还是个人发展来说。摘抄解读词如下：

第一，为什么不胜任现象在社会中普遍存在。这其实是彼得原理所揭示的晋升悖论：如果你胜任某个职位，你就不会一直干这个职位，而是会得到晋升。而如果你不胜任某个职位，你却...

彼得原理的质疑

《彼得原理》提出“任何层级组织里，每个人都将晋升到他不能胜任的阶层。”

这个观点，是不是一种主观偏见？

因为我们在实际情况中，会碰到许多不称职的干部或者员工。也许就是这个原因，使我们以偏概全地认为，整个层级都是不称职。让我值得怀疑，主要有3个方...

《彼得原理》

一部经典中的经典！我阅读了至少3遍！每次阅读都有新的收获，感觉我所在的机构真是一部“彼得原理”写真集啊。

先来点正经的，彼得原理主要说的是在层级组织中，如果某人在自己的岗位上干得很好，那么就会得到晋升。但是，新职位所要求的工作能力往往和旧职位差异...

《彼得原理》

1.西方二十世纪文化三大发现“彼得原理”，“墨菲定律”，“帕金森定理”。

2.这是组织层级管理学鼻祖写的书，专门研究组织层级学。

3.这个原理的含义是，人都会上升到自己不胜任的岗位，然后就此不动了。

4.换个角度想，是不是说现在每个岗位上经历足够久的人都...

此书不愧为经典这著。彼得的这个观察点可谓一个冷门、边缘研究方向。其中有的观点在今天早已得到验证，是正确的。所谓彼得原理，就是能力极限，晋升极限。职场中人读一读：能了解职场中职位晋升的情况，任职人是否合格，自己选择晋升还是停留在用途职位职位上。前进与现状总是...

诚如译者所言，这是一本充满着黑色幽默的严肃管理类小书。在我看来，本书作者彼得是一个极其自恋的人，书本里面充斥着各种以彼得命名的定律、法则、方法，大有一副江中郎中自卖自夸的既视感。

言归正传，彼得原理的核心即：假使时间足够，同时假使层级组织里有足够的阶层，每

...



-----  
《彼得原理》 | 在一个等级制度中，每一个职工由于在原有职位上工作成绩表现好（胜任），就将被提升到更高一级职位；其后，如果继续胜任则将进一步被提升，直至到达他所不能胜任的职位。因此层级制度必然导致冗余与低效。超胜任者或超不胜任者由于破坏层级制度稳定而被压制或解...

-----  
从中看出人能胜任的问题是客观存在而且是非常广泛的，无论是在军队还是公共建设，还是水利甚至是登月计划都有不胜任者存在，并四处蔓延，而他们所处的位置之所以能继续保留原位是因为制度和他文化上的问题，只有改变文化和制度才能防止不胜任者。他们会让组织带来非常巨大...

-----  
不胜任这种状况,放诸四海面皆准 每一个人都有可能晋升到不胜任阶层 彼得原理——如果从未听说过它，你应该读一读；如果听说过它，你更应该读一读。如果对它一知半解，你则应该好好读一读；如果对它十分精通，那你就应该好好收藏一本。

-----  
[彼得原理\\_下载链接1](#)