atitit.管理学三大定律：彼得原理、墨菲定律、帕金森定律

[彼得原理（The Peter Principle） 1](#_Toc6013)

[彼得原理解决方案 1](#_Toc16680)

[帕金森定律 2](#_Toc17475)

[如何理解墨菲定律 2](#_Toc26259)

# 彼得原理（The Peter Principle）

由美国管理学家劳伦斯·彼得（Laurence．J．Peter）根据千百个有关组织中不能胜任的失败实例的分析而归纳出来，于1960年的一次研习会上提出。其具体内容是：“在一个等级制度中，每个员工趋向于上升到他所不能胜任的地位”。彼得指出，每一个员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。由此彼得推论出，“每一个职位最终都将被一个不能胜任其工作的职工所占据。层级组织的工作任务多半是由尚未达到不胜任阶层的员工完成的。”每一个员工最终都将达到彼得高地，在该处他的提升商数（PQ）为零。至于如何加速提升到这个高地，有两种方法。其一，是上面的“拉动”，即依靠裙带关系和熟人等从上面拉；其二，是自我的“推动”，即自我训练和进步等，而前者是被普遍采用的。凡是置身于商业、工业、政治、行政、军事、宗教、教育各界的每个人都和层级组织息息相关，亦都受彼得原理的控制。当然，原理的假设条件是：时间足够长，五层级组织里有足够的阶层。

作者::  ★(attilax)>>>  绰号:老哇的爪子 （ 全名：：Attilax Akbar Al Rapanui 阿提拉克斯 阿克巴 阿尔 拉帕努伊 ） 汉字名：艾龙，  EMAIL:1466519819@qq.com

转载请注明来源： <http://blog.csdn.net/attilax>

# 彼得原理解决方案

已经身居高位的领导者也是这样的思路，他们认为对下属最大的奖励就是提拔和晋升，而无视每个人不同的个性、兴趣和特质。

 第四，要有平等的职位观，职位并无高下之分，只有每个人创造的价值不能简单的用直接可视的效益来衡量，而应该用间接潜在的效益来衡量。  
  
　　 第五，不但要建立扁平化的组织，更要建立扁平化的薪酬体系，那就是所谓的上下层的薪酬不能差距太大。不能让一个从事战略管理的高层的收入远远的高于一个技术精湛、善于解决问题的工程师。因为不能简单的评判两者创造的价值的大小。

# 帕金森定律

　　帕金森定律也可称之为“官场病”、“组织麻痹病”或者“大企业病”。它是由英国历史学家、政治学家西里尔·诺斯古德·帕金森（Cyril Northcote Parkinson）于1958年出版的《帕金森定律》一书中提出的。帕金森得出结论：在行政管理中，行政机构会像金字塔一样不断增多，行政人员会不断膨胀，每个人都很忙，但组织效率越来越低下。这条定律又被称为“金字塔上升”现象。

# 如何理解墨菲定律

　　 墨菲定律（Murphy's Law）是西方世界常用的俚语。它的定义是这样描述的：事情如果有变坏的可能，不管这种可能性有多小，它总会发生。比如你衣袋里有两把钥匙，一把是你房间的，一把是汽车的；如果你现在想拿出车钥匙，会发生什么？是的，你往往是拿出了房间钥匙。  
  
　　 墨菲是美国爱德华兹空军基地的上尉工程师。1949年，他和他的上司斯塔普少校，在一次火箭减速超重试验中，因仪器失灵发生了事故。墨菲发现，测量仪表被一个技术人员装反了。由此，他得出的教训是：如果做某项工作有多种方法，而其中有一种方法将导致事故，那么一定有人会按这种方法去做。该定律的原话是这样说的：If there are two or more ways to do something, and one of those ways can result in a catastrophe, then someone will do it.（如果有两种或两种以上的选择，而其中一种将导致灾难，则必定有人会作出这种选择。）在事后的一次记者招待会上，斯塔普将其称为“墨菲法则”，并以极为简洁的方式作了重新表述：凡事可能出岔子，就一定会出岔子。墨菲法则在技术界不胫而走，因为它道出了一个铁的事实：技术风险能够由可能性变为突发性的事实。  
  
　　 墨菲定律、帕金森定律和彼德原理并称为二十世纪西方文化三大发现。可是墨菲定律咋一看上去，似乎有种宿命论和悲观主义的色彩，任何事情都有变坏的可能性，既然它一定会变坏，似乎我们只能坐等悲剧的发生了。但是我们一定要从积极的方面来理解和运用墨菲定律，这样的话，我们可以得到这样一些启示

# 如何解决莫非几率

一．重视小概率事件