

<<帕金森法则>>

图书基本信息

书名：<<帕金森法则>>

13位ISBN编号：9787300085487

10位ISBN编号：7300085482

出版时间：2007-10

出版人：中国人大

作者：诺思科特·帕金森

页数：131

字数：75000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<帕金森法则>>

前言

对年轻人、教师和那些编辑有关宪法历史、政治以及当今重大事件教科书的人来说，不管怎样，这个世界还算是个理性的社会。

他们目睹了议员的选举，看到他们是人们自由地从那些值得信任的人中挑选出来的。

因而，便理所当然地认为只有最聪明、最优秀的人才会成为政府官员。

此外，他们猜想着股民们是怎样自由地选举业界领导，让那些能在卑微的职位上证明其实力的人承担起管理职责。

许多书籍要么直截了当地描述这样的猜想，要么暗含着如此这般的想法。

然而，对于阅历丰富的人来说，这样的想法不过是些荒唐的念头罢了。

只有那些教师们才会肆意虚构出这样的情景：一群杰出人士郑重其事地聚在一起举行秘密会议。

因此，单就此话题而言，偶尔提出一下警告，倒也不无益处。

倘若把科普读物或者和经营管理相关的书籍写成了理想化的、虚构式的小说，老天也会禁止学生们继续阅读此类书籍的。

某些书把描写猿人的内容和描写太空飞船的内容编辑在一起，虽然阅读这样的书同阅读哈加德(Rider Haggard, 英国小说家)和威尔斯(H.G.wells, 英国科幻小说泰斗)的小说一样，不会对任何人造成伤害，但若要把它们归为指导丛书一类的话，它们所带来的后果就可能比最初估计的还要严重。

据我所知，有些人认为公务员就是他们认为的那样，工作积极、富有成效，认为政府机构的建设规模一定反映了它的兴旺程度。

一想到这些，我就感到十分失望。

偶尔，我会告诉那些对事实感兴趣的人一些真实情况。

某些读者们看问题很片面，可能认为这些真相没有以一般的经验为依据。

当然，我相信有些读者看问题会更全面些。

可是，偶尔我还是在不经意中小心翼翼地提醒读者，我所构建的理论是以大量的调查研究为背景的。

留下读者自己去想像吧。

为了研究诸如此类的问题，挂图、卡片索引柜、计算器、尺子和参考书都是不可或缺的工具。

书中披露的真相，的确不是靠某个天才研究出来的，而是凭借范围广阔、费用高昂的调查来完成的。

也许，还有读者觉得应该更为详细地描写和理论相关的调查以及计算过程。

可他没想到的是，如果我详细地阐述所有的调查过程，那么最终出版的书不仅要花较长的时间来读，而且价格也会更加高昂。

不可否认，虽然本书的每篇文章都是多年来耐心调查的心血的结晶，但是，不能就此认为本书囊括了全部内容。

最近，我又有了新的发现，即在战争中，敌方的死亡人数与我方军队中将军的人数呈反比关系。

这项发现帮助我开辟了一个全新的研究领域。

另外一项研究成果也具有重要意义，研究对象是主管们难以辨认的签名，因为正是这些模糊不清的签名击中了问题的要害。

换句话说，尽管某个主管的事业看起来非常成功，实际上，他在文件上留下的签名对他自己而言都毫无意义。

我们的研究工作几乎每天都有新的进展，因此可以肯定地说，首次出版的内容会很快被新近的研究成果所取代。

我衷心地感谢那些给予这些文章再次出版机会的编辑们，要特别感谢《经济学家》的编辑，因为大众正是从这本杂志首次了解了帕金森法则。

此外，我还要感谢让“董事和委员会”、“退休年龄”这两篇文章再版的编辑。

本书中的其他文章从前也在《哈泼斯杂志》(Harpers Magazine)和《报道者》(The Reporter)杂志上发表过。

艺术家罗伯特·奥斯本(Robert C.Osborn)曾建议我尽量采取轻松诙谐的方式来阐释理论，否则普通大众会感到文章内容过于专业化。

<<帕金森法则>>

对此，我深表感谢。

另外，我还要感谢本书的出版商们，没有你们的支持和鼓励，我就无法完成这么多的研究成果，当然，也无法取得这么高的成就。

最后，我还要公开地向那些卓越的数学家们表示谢意，正是您们的某些理论有时会让读者们看不清真相，才有本书的诞生。

帕金森(C.Northcote Rarkinson) 写于新加坡 1957年

<<帕金森法则>>

内容概要

“帕金森定律”是英国著名历史学家帕金森通过长期的调查研究而揭示出来的机构或公司管理人员持续膨胀的规律。

对这一规律，有人称之为“身在职场，不得不明白的管理定律”。

文中所述的种种现代版“官场现形记”，把管理层的用人现状刻画得入木三分。

一个想升官而又想少干活的领导必然会给自己配备两名助手，而他的做法被他的下级人员不断仿效后，庞大的机构和过多的冗员便不可避免。

能力平平的领导若想保住职位，他“惟一的出路”就是一边排挤有能力的人，一边提拔一些蠢才、庸才。

此外，“举贤不避亲”、“肆意把持权力不放”、“被权欲熏得竟然分不清垃圾和食品”等官场病，我们在日常生活中，也或多或少会有所体会。

帕金森定律并非是老调重弹，他以一种学者的冷静态度、严谨的实证主义精神和少有的幽默、揶揄笔调，透过这些表面现象，直接击中了管理问题的要害——对权力的贪婪和对权力的危机感，滋生了被命名为帕金森现象的弊端。

在当今人力资源学方兴未艾的时代，如何选拔管理人员和最优化地利用人力资源，已成为国家各级政府、各企事业单位最为关注的问题。

而帕金森定律无疑给我们上了一堂生动的实例教学课。

只有熟悉、掌握帕金森定律，我们才能有效地避免出现类似的管理问题。

作者用极其幽默的手法，揭露官场诸多有趣潜规则，政治斗争里的黑幕揭露？

权力争夺的斗智斗勇？

精妙、入骨的言论，让你擦亮眼睛冷眼旁观官场百态，破解长久笼罩在心中的谜团！

<<帕金森法则>>

作者简介

诺思科特·帕金森 (C. Northcote Parkinson) 生于1909年，富有幽默感而又孤高自傲。英国历史学博士，就学于剑桥和伦敦大学，先后在皇家海军学院，利物浦大学和马来亚大学执教，为英国皇家历史学会会员。60年代移居美国，又在哈佛大学任课。1957年，他在马来西亚一个海滨度假

<<帕金森法则>>

书籍目录

第1章 帕金森法则第2章 会议法则第3章 琐事法则第4章 无效率系数法则第5章 人才远拔法则
第6章 办公大楼法则第7章 鸡尾酒会法则第8章 组织瘫痪法则第9章 成功法则第10章 退休法则
译者后记

<<帕金森法则>>

章节摘录

为了打发时间就得多找些事情干，这是公认的事实。正如一句老话所说的那样：真正忙的人是匀得出时间的。清闲的老太太为了给侄子寄张明信片，能花上整整一天的时间。找卡片要一个小时，找老花镜又一个小时，查地址半小时，写卡片用了一个小时十五分钟，考虑去邻街的邮局时要不要带把伞，又花掉二十分钟……寄张明信片可能会让一个人在犹豫和焦虑中艰难地度过一整天。

让一个大忙人来做，三分钟就可以搞定。

完成一项工作需要的时间当然并不是一成不变的，尤其对于文书工作而言。

这也说明在需要完成的工作量和所需安排的人员数量之间几乎不存在任何联系。

工作效率低下的人不一定显得无所事事，工作量不多的人也不一定显得清闲散漫。

完成某项工作需要的时间要视其重要性和复杂性而定，这个道理众所周知。

可是，很少有人注意到它产生的更广泛的影响，特别是对管理领域的影响。

尽管政治家和纳税人偶尔会产生一丝怀疑，但他们还是认为公务员人数的持续增长反映了工作量的不断增加。

而对此看法持怀疑态度的人认为公务员成倍增加，必定会使某些人闲下来无事可干，要不就是大家的工作时间一律缩短了。

对这个问题，相信和怀疑都不正确。

事实是：人员的数量和工作量之间根本不存在任何联系。

雇员总数的增长幅度受帕金森定律的支配。

不论工作量是增加了或者减少了，甚至没活可干了，帕金森定律一样发挥作用。

定律的重要性在于：人员的增长率取决于对许多制约其增长因素的分析结果。

这项新定律的真实可靠性可以从以下的统计材料中得到证实。

然而，一般读者可能更想知道，帕金森定律是如何发挥作用的？

机构膨胀有什么内在的决定因素？

机构膨胀的动机又是什么？

忽略技术性的细节问题（因为这些因素太多了），就上述问题而言，有两个无需解释就十分明白的事实可以代表机构膨胀的两种动力：其一，官员需要给自己配备几个助手，而不需要给自己增添对手；其二，官员给彼此找活干。

为了让读者全面理解第一种动力，我们先设想有一个公务员A，他觉得工作把他累得疲惫不堪，究竟是真的工作繁忙，还是仅仅他感觉如此，这倒无关紧要。

顺便提一下，需要我們注意的是，A的这种感觉（或许是幻觉）很可能是由于他的体力渐衰而引起的，这本是人到中年的正常症状。

大体上有三种途径可以解决这种或许真实或许只是臆想中的工作过度。

第一，A可以辞职；第二，他可以申请让公务员B来分担自己的工作；第三，他可以要求增添两个助手公务员C和公务员D。

按照一贯的做法，A恐怕只会选择第三种解决问题的办法。

因为选择了辞职，他就会失去领取养老金的权利；假如安排B和他一起工作，他们两个人就平起平坐了。

等他的上司W最终退休，职位出现空缺时，A的升迁道路上岂不是多了一个对手B。

因此，A宁愿安排C和D做自己的下级职员，何况他们俩的出现无形中还将提高A的地位。

A把工作分配给C和D后，他就是惟一能掌控C和D的人了。

针对这一点，我们必须明白的是，C和D是缺一不可的。

A不可能单单安排C做自己的助手，因为假如让C和A一起工作，他就会和A处在几乎平等的地位上。

这样一来，无论是找个助手C来帮忙，或者和同事B分担工作，A都会觉得受到了潜在的威胁。

另外，如果C是接替A的惟一人选，这个职位则会引发更高的关注度。

<<帕金森法则>>

综上所述，A一定会给自己安排两名或者两名以上的助手，让助手们互相猜忌，相互制约，以防对方得到晋职的机会，这样A便保全了自己的职位。

有朝一日，轮到C抱怨自己工作过度时（一定会有这么一天的），A会和C商量，给他指派两名助手。既然C和D的地位一样，为了避免他们之间发生冲突，A只得又给D委派了两名助手。

这样，大家才能相安无事。

之后又招聘了雇员E、F、G和H，A的职位晋升就成了不争的事实。

现在，以前一个人的工作就由七个人共同分担了。

于是，第二种动力开始发挥作用了。

这几个人互相给对方找事干，因此他们每个人都忙得不可开交。

实际上，A的工作比从前还要辛苦累人。

举个例子，刚收到的文件要在每个人的手上轮转一圈，E认为这事该归F管，F便拟写了一个草案递交给C，C大刀阔斧地修改了一番后，又向D征询意见，D则要求G去处理它。

可是，G此时正在休假，D便把文件交给H，H添了几句废话，经D签字后还给了C，C根据H的草稿又改动了几处后，这才把一份新的文稿呈交给了A。

A该怎么做呢？

手头上有那么多的事情等着他去做，原本不打算审核，直接签发得了。

他知道明年自己将接替W的职位，因而目前要在C和D之间物色一个接班人。

严格地说，G的情况不符合休假的条件，可他不得不同意让G这么做。

H的身体状况欠佳，面色一直很苍白，部分原因是闹家庭纠纷。

本来A应该让H去休假的。

F参加会议期间要不要给他增发工资？

还有E的问题，要不要批准他调到养老金部门的申请呢？

D和一位已婚的打字员搞婚外恋的事情闹得满城风雨，A对此早有耳闻。

另外，G和F闹翻了，已经到了互不理睬的地步。

谁也不知道是为了什么。

其实，A本来打算在C递交的草案上签字。

可是，他又是个做事一丝不苟的人。

虽然这些人爱无事生非，令A感到头疼，可还不都是他自找的，原本就不该雇用他们。

于是，A认真地读了一遍草案，删除了C和H加上的几句废话后，草案内容和最初F草拟的那份差不多（F有能力，可有点儿爱与人争吵）。

接下来，A又修改了几处语法错误，现在的这些年轻人没有哪个能做到不犯语法错误的。

最终，这份定稿，即使没有雇用C和D，A也会这么写的。

人多了，做同样工作所花费的时间反而比过去更长了。

没人闲着，人人都尽了最大的努力。

等到A离开办公室，踏上回程时，天色已晚，暮色沉沉中，办公室的最后一盏灯熄灭了，又一个劳神费心的工作日结束了。

走在最晚下班的人流中，A耷拉着肩膀，脸上泛起一丝苦笑，思忖着：这天空呈现出的暮色，大概同自己灰白的头发一样，是对争夺名利的一种惩罚吧。

从关于机构膨胀两种动力的分析描述中，政治专业的学生明白了管理人员几乎注定要成倍增加。

可是，从A被任命，直到H有权利享有养老金，机构人员可能要持续膨胀多少年呢？

目前暂且不涉及这方面的问题。

帕金森定律是根据对搜集来的大量统计数据的分析推导出来的。

由于篇幅有限，不便详细地描述整个分析过程，但读者们肯定愿意知道，调查是从英国海军绩效评估部门开始的，挑选海军的理由是它的职责范围要比贸易部的更容易估算些，需要统计分析的不过是舰艇的数量及吨位。

一些代表性的数字如下：1914年，海军拥有14.6万名官兵，在修船厂工作的有3 249名文职人员，5.7万

<<帕金森法则>>

名工人；到了1928年，只有10万名官兵和6.2439万名工人，可修船厂的文职人员却达到了4558名。至于军舰，对比1914年，1928年的数量大幅锐减，执行任务的布雷艇不到20艘，而1914年则是62艘。在同一时期，海军官员的数量由2 000名增加到了3 569名。正如报道所称：英国海军是世界上一支声势浩大的军队。把这些统计数字制成图表，看得就更清楚了。

| 海军部统计图表 | | 年度 | | 执行任务的布雷艇数量 | | 海军官兵人数 | | 造船厂工人人数 | | 造船厂技术人员 | |
|---------|---------|--------|-------|------------|--------|--------|-------|---------|---------|---------|-------|
| 行政人员人数 | 海军军官人数 | 1914 | 1928 | 1914 | 1928 | 1914 | 1928 | 1914 | 1928 | 1914 | 1928 |
| 增加/减少 | -67.74% | -31.5% | 9.54% | 40.28% | 78.45% | 57 000 | 3 249 | 2 000 | 100 000 | 62 439 | 4 558 |

曾经有人批评，说能够投入战斗的官兵和只会做管理工作的人员之间的比例失衡。

但是，我们关注的不是这两者人数的比较，而是从1914年到1928年军官人数的增长情况，其从2 000名增加到了3 569名，这种人员膨胀却同他们的工作量没有任何关系。

事实上，在此期间，海军的规模反而是在减少。

1928年的士兵数量只是1914年的2/3，军舰也只剩下1/3。

1922年签署的《华盛顿海军协定》，使得海军的工作量不但没有如人们预期的那样增加，反而从这一年起军舰的总数开始受到限制。

但在这14年里，军官的人数倒是以每年5.6%的速度增长，和头几年相比，一共增加了78%。

我们明白海军军官各个时期的扩编情况不是固定不变的。

可是，我们必须考虑特定的时期内人员的生长情况。

根据前面的推测，机构在某种规律的支配下是注定要膨胀的。

海军军官队伍的壮大会不会是个例外呢？

然而，有必要指出的是：从1914年到1928年，海军的作战技术得到了突飞猛进的发展。

用来飞行的机械装置不再被视为怪物，新型电器层出不穷，制作得越来越精巧。

即便不改造老式的潜水艇，士兵也能在那里生活得下去。

从事技工一行的人也开始扬眉吐气了。

在这个属于技术的革命时代，我们原本以为海军扩充的一定是些技术人员。

谁知情况并非如此。

造船厂薪水册上的技术人员，如制图员、设计师、技术员和科学家，仅仅增加了40%，而行政人员的增长率接近80%，这岂不让人感到奇怪。

朴茨茅斯造船厂（Portsmouth）每增加一名工长或者电工，位于查令十字街（Charing Cross）的海军总部必然再配备两名以上的行政人员。

通过以上分析，我们暂且做出结论，即当海军真正的战斗力量——士兵的人数下降31.5%时，行政人员的增长速度却几乎是技术人员的一倍。

其实，我们根据统计数据不难猜出即使海军不再招募士兵，行政人员照样成倍增加。

因此，士兵31.5%的减少率和行政人员80%的膨胀率之间没有任何关系。

从1935年到1954年，海军部的官员总数竟然从8118名增长到3.3788万名，这真耐人寻味。

我们主要研究机构臃肿的原因和动力，因而没有必要进一步分析行政人员的具体增长情况。

我们希望能够算出从某人上任起到后来给自己选择两个或者两个以上的助手时，这期间过了多少年？

仅仅计算行政人员的生长状况，不考虑其他细节问题，从目前所有已完成的研究中得出的年增长率都为5.75%。

既然公布了这个数据，现在就可以用数学公式来表示帕金森定律。

除战争期间外，任何一个公共行政部门人员的增长率可用下列公式表示：
$$X = \frac{2km + l}{n} \times 100\%$$

k 表示通过给自己委派助手的方式提高官职的行政人员数量； l 表示上任年龄和退休年龄之间相差的岁数； m 表示同一个部门的人员用于处理彼此制造的麻烦所需要的时间；

x 表示每年需要增加的人员数量。

数学家当然知道要想算出行政人员的年增长率，当然要用百分比表示，因而：
$$X = \frac{100(2km + l)}{Yn} \times 100\%$$

那么，我们得出的结果肯定在5.17%和6.56%之间，而且，人员的这种增长比例和工作量之间毫无关系

<<帕金森法则>>

。这个公式和在此基础上得出的一般规律当然没有什么政治价值，也没人打算质疑行政部门该不该一味地扩充人员。

那些认为只有这样做才能让人人皆有工作的人，有百分之百的理由继续相信下去，那些怀疑经济的稳定发展依赖于猜透彼此心思的人也有百分之百的理由继续相信下去。

虽然目前试图揭示管理人员和被管理人员数量之间存在适当比例的做法略显草率，但是，根据公式就有可能算出任何一个行政管理部门达到这种比例需要多少年。

当然，算出这个年数也不会有什么政治价值。

但是，也不能就此认定帕金森定律为纯粹的科学发现，除了在政治理论领域里，它没有一点应用价值

。这正如：植物学家不用去操心除草的事情，需要他们做的无非就是告诉我们杂草到底能长多快。

<<帕金森法则>>

媒体关注与评论

作者序 对年轻人、学校里的教师和那些编辑有关宪法历史、政治以及当今重大事件教科书的人来说，不管怎样，这个世界还算是个理性的社会。

他们目睹了议员的选举，看到他们是人们自由地从那些值得信任的人中挑选出来的。

因而，便理所当然地认为只有最聪明、最优秀的人才会成为政府官员。

此外，他们猜想着股民们是怎样自由地选举业界领导，让那些能在卑微的职位上证明其实力的人承担起管理职责。

许多书籍要么直截了当地描述这样的猜想，要么暗含着如此这般的想法。

然而，对于阅历丰富的人来说，这样的想法不过是些荒唐的念头罢了。

只有那些教师们才会肆意虚构出这样的情景：一群杰出人士郑重其事地聚在一起举行秘密会议。

因此，单就此话题而言，偶尔提出一下警告，倒也不无益处。

倘若把科普读物或者和经营管理相关的书籍写成了理想化的、虚构式的小说，老天也会禁止学生们继续阅读此类书籍的。

某些书把描写猿人的内容和描写太空飞船的内容编辑在一起，虽然阅读这样的书同阅读赖德·哈格德（Rider Haggard）和HG威尔斯（H G Wells）的小说一样，不会对任何人造成伤害，但若要把它们归为指导丛书一类的话，它们所带来的后果就可能比最初估计的还要严重。

据我所知，有些人认为公务员就是他们认为的那样，工作积极、富有成效，认为机构的建设规模一定反映了它的兴旺程度。

一想到这，我就感到十分失望。

偶尔，我会告诉那些对事实感兴趣的人一些真实情况。

某些读者们看问题很片面，可能认为这些真相没有以一般的经验为依据。

当然，我相信有些读者看问题会更全面些。

可是，偶尔我还是在不经意中小心翼翼地提醒读者，我所构建的理论是以大量的调查研究为背景的。留下读者自己去想像吧。

为了研究诸如此类的问题，挂图、卡片索引柜、计算器、尺子和参考书都是不可或缺的工具。

书中披露的真相，的确不是靠某个天才研究出来的，而是凭借范围广大、费用高昂的调查来完成的。

也许，还有读者觉得应该更为详细地描写和理论相关的调查以及计算过程。

可他没想到的是，如果我详细地阐述所有的调查过程，那么最终出版的书不仅要花较长的时间来读，而且价格也会更加高昂。

不可否认，虽然本书的每篇文章都是多年来耐心调查的心血结晶，但是，不能就此认为本书囊括了全部内容。

最近，我又有了新的发现，即在战争中，敌方的死亡人数与我方军队中将军的人数呈反比关系。

这项发现帮助我开辟了一个全新的研究领域。

另外一项研究成果也具有重要意义，研究对象是主管们难以辨认的签名，因为正是这些模糊不清的签名击中了问题的要害。

换句话说，尽管某个主管的事业看起来非常成功，实际上，他在文件上留下的签名对他自己而言都毫无意义。

研究工作几乎每天都有新的进展，因此可以肯定地说，首次出版的内容会很快被新近的研究成果所取代。

我衷心地感谢那些给予这些文章再次出版机会的编辑们，要特别感谢《经济学家》的编辑，因为大众正是从这本杂志首次了解了帕金森定律。

此外，我还要感谢让“董事和委员会”、“退休年龄”这两篇文章再版的编辑。

本书中的其他文章从前也在《哈泼斯》杂志和《报道者》杂志上发表过。

艺术家罗伯特·C·奥斯本（Robert C Osborn）曾建议我尽量采取轻松诙谐的方式来阐释理论，否则普通大众会感到文章内容过于专业化。

对此，我深表感谢。

<<帕金森法则>>

另外，我还要感谢本书的出版商们，没有您们的支持和鼓励，我就无法完成这么多的研究成果，当然，也无法取得这么高的成就。

最后，我还要公开地向那些卓越的数学家们表示谢意，正是您们的某些理论有时会让读者们看不清真相。

出于其他一些原因，我把本书献给另外一些人。

C?罗斯科特?帕金森 (C Northcote Rarkinson)

写于新加坡

1957年

<<帕金森法则>>

编辑推荐

毛泽东主席曾将此书做为案头读物极力推荐 一本可恶的书，决不能让它落入下属的手里-金融时报 在美国畅销书排行榜上经久不衰的雄踞榜首！

一本可恶的书，决不能让它落入下属的手里。

——《金融时报》 解开机构问题的死结！

管理怪圈孤的秘密，首次在中国揭开真面目！

在美国畅销书排行榜上经久不衰地雄踞榜首！

潜规则一：不能要太精明能干的下屬。

武大开店，择矮而用是明智的选择？

潜规则二：决定权在中间派的手里。

怎样争夺中问分子的力量，并在争锋相对中游刃有余？

潜规则三：议题涉及金额的大小与讨论的时间成反比。

如何在不知所云的大议题中，提出有建设性的意见？

潜规则四：地位高的人不一定是酒会的关键人物。

怎样在纷杂的场面慧眼识金？

潜规则五：假装成“低能儿”才能在暗潮涌动的人事举荐中独领风骚。

你在什么时候才能真正显山露水？

潜规则六：领导的功勋越卓著、在位时间越长，接班人越难有出头之日。

领导的压制让你难以大展宏图，迫使其退休是难言之痛？

潜规则无色无味，却又无坚不摧；人人对其嗤之以鼻，却又趋之若鹜。

作者以少有的辛辣、诙谐的笔调，将诸多扑朔迷离的潜规则刻画得入木三分。

不管你是官场上独善其身的海瑞，还是卷入了办公室政治的公司职员，十个法则让你在一笑之后，了悟官场乾坤！

“一本极端情趣横溢和诙谐的书。

” ——《星期日泰晤士报》 前言：对年轻人、教师和那些编辑有关宪法历史、政治以及当今重大事件教科书的人来说，不管怎样，这个世界还算是个理性的社会。

他们目睹了议员的选举，看到他们是人们自由地从那些值得信任的人中挑选出来的。

因而，便理所当然地认为只有最聪明、最优秀的人才会成为政府官员。

此外，他们猜想着股民们是怎样自由地选举业界领导，让那些能在卑微的职位上证明其实力的人承担起管理职责。

许多书籍要么直截了当地描述这样的猜想，要么暗含着如此这般的想法。

然而，对于阅历丰富的人来说，这样的想法不过是些荒唐的念头罢了。

只有那些教师们才会肆意虚构出这样的情景：一群杰出人士郑重其事地聚在一起举行秘密会议。

因此，单就此话题而言，偶尔提出一下警告，倒也不无益处。

倘若把科普读物或者和经营管理相关的书籍写成了理想化的、虚构式的小说，老天也会禁止学生们继续阅读此类书籍的。

某些书把描写猿人的内容和描写太空飞船的内容编辑在一起，虽然阅读这样的书同阅读哈加德（Rider Haggard，英国小说家）和威尔斯（H.G.wells，英国科幻小说泰斗）的小说一样，不会对任何人造成伤害，但若要把它们归为指导丛书一类的话，它们所带来的后果就可能比最初估计的还要严重。

据我所知，有些人认为公务员就是他们认为的那样，工作积极、富有成效，认为政府机构的建设规模一定反映了它的兴旺程度。

一想到这些，我就感到十分失望。

偶尔，我会告诉那些对事实感兴趣的人一些真实情况。

某些读者们看问题很片面，可能认为这些真相没有以一般的经验为依据。

当然，我相信有些读者看问题会更全面些。

可是，偶尔我还是在不经意中小心翼翼地提醒读者，我所构建的理论是以大量的调查研究为背景的。

<<帕金森法则>>

留下读者自己去想像吧。

为了研究诸如此类的问题，挂图、卡片索引柜、计算器、尺子和参考书都是不可或缺的工具。书中披露的真相，的确不是靠某个天才研究出来的，而是凭借范围广阔、费用高昂的调查来完成的。

也许，还有读者觉得应该更为详细地描写和理论相关的调查以及计算过程。

可他没想到的是，如果我详细地阐述所有的调查过程，那么最终出版的书不仅要花较长的时间来读，而且价格也会更加高昂。

不可否认，虽然本书的每一篇文章都是多年来耐心调查的心血的结晶，但是，不能就此认为本书囊括了全部内容。

最近，我又有了新的发现，即在战争中，敌方的死亡人数与我方军队中将军的人数呈反比关系。

这项发现帮助我开辟了一个全新的研究领域。

另外一项研究成果也具有重要意义，研究对象是主管们难以辨认的签名，因为正是这些模糊不清的签名击中了问题的要害。

换句话说，尽管某个主管的事业看起来非常成功，实际上，他在文件上留下的签名对他自己而言都毫无意义。

我们的研究工作几乎每天都有新的进展，因此可以肯定地说，首次出版的内容会很快被新近的研究成果所取代。

我衷心地感谢那些给予这些文章再次出版机会的编辑们，要特别感谢《经济学家》的编辑，因为大众正是从这本杂志首次了解了帕金森法则。

此外，我还要感谢让“董事和委员会”、“退休年龄”这两篇文章再版的编辑。

本书中的其他文章从前也在《哈泼斯杂志》（Harpers Magazine）和《报道者》（The Reporter）杂志上发表过。

艺术家罗伯特·奥斯本（Robert C.Osborn）曾建议我尽量采取轻松诙谐的方式来阐释理论，否则普通大众会感到文章内容过于专业化。

对此，我深表感谢。

另外，我还要感谢本书的出版商们，没有你们的支持和鼓励，我就无法完成这么多的研究成果，当然，也无法取得这么高的成就。

最后，我还要公开地向那些卓越的数学家们表示谢意，正是您们的某些理论有时会让读者们看不清真相，才有本书的诞生。

帕金森（C.Northcote Rarkinson）写于新加坡 1957年

<<帕金森法则>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>