

侯清恒◎编著

普适定律是如来手掌心，人与万物难逃宿命

人活在自由之中，却无时不在普适定律的掌握之下

顺普适定律者昌，逆普适定律者亡

普适定律，是鲜花也是陷阱，是毒药也是药方

影响你一生的普适定律

这辈子多少

生存规则毁了你



吉林出版集团有限责任公司

这辈子多少 生存规则毁了你

侯清恒◎编著



吉林出版集团有限责任公司

图书在版编目 (CIP) 数据

这辈子多少生存规则毁了你 / 侯清恒编著. —长春:
吉林出版集团有限责任公司, 2011. 1

ISBN 978 - 7 - 5463 - 4636 - 6

I. ①这… II. ①侯… III. ①人生哲学—通俗读物
IV. ①B821 - 49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 001301 号

这辈子多少生存规则毁了你

编 著: 侯清恒

策划编辑: 一 浪

责任编辑: 周海莉

责任校对: 邹 进

封面设计: 上尚设计

开 本: 710 mm × 1000 mm 1/16

印 张: 16.5

版 次: 2011 年 2 月第 1 版

印 次: 2011 年 2 月第 1 次印刷

出 版: 吉林出版集团有限责任公司

发 行: 北京吉版图书有限责任公司

地 址: 北京市宣武区椿树园 15 - 18 号底商 A222

邮编: 100052

电 话: 总编办: 010 - 63103398

发行科: 010 - 63106240

印 刷: 北京市业和印务有限公司

ISBN 978 - 7 - 5463 - 4636 - 6

定价: 29.80 元

版权所有 侵权必究 举报电话: 010 - 63103398

序言 命运之第一推动力

第一推动力，就是宇宙运动的根本动力所在。

古典力学的奠基人牛顿创立了万有引力定律，他晚年在研究行星为什么会围绕太阳运转时，认为除万有引力作用之外，还有一个“切线力”，这个“切线力”就是“第一推动力”。

宇宙有推动力，那么命运呢？关于命运第一推动力的诘问，一直层出不穷。

什么是命运？命运就是时间的唯一性和不可逆转性，是万事万物已经被宇宙规律完全预定了的从生到灭的轨迹。

个人或集体，都有自己的命运！

一般而言，命运是指个人生命的经历。命指生命，运即经验历程。宿命论者相信命运不可以改写，因为人不可窥探、预知命运，命运存在于任何的角落，只是无法接触。命运只是个人的主观意识而已。

难道命运不是掌握在自己的手里的吗？

对命运的看法叫做命运观，古今中外的命运观有：儒家的天命观、道家的自然命定论、佛家的因果论、基督教的上帝决定论、伊斯兰教的前定说、拉普拉斯决定论、非决定论及中性理论、历史决定论……而我们认为，个人或集体，他们的命运都是由普适定律决定的，普适定律就是最隐秘的人类第一推动力。

古语云：命由天定，运由己生。

命由天定，就是说普适定律决定命运；运由己生就是说，我们可以顺应普适定律而顺应好命，也可以违背普适定律而导致厄运。

普适定律，是以人为尺度、以人为归宿的定律群：有人性的，也有人

心的；有心理的，也有管理的；有过程的，也有结果的；有数量的，也有质量的；有理学的，也有美学的……

普适定律就是人性律、竞争律、选择律，是命运的第一推动力！

……

无论个人或集体，要想把握自己的命运，就都应该彻底弄清这些普适定律，从而进行自我人生管理或集体管理。也只有真正弄懂了这些普适定律，个人或集体才不至于犯最低级的错误，遭受最残酷、恶劣的命运。

编者

2010. 9. 6

目 录

需求层次论：从心理到管理	/ 1
安全阀效应：心理界限与管理极限	/ 7
二八法则：不平衡和不公平	/ 10
心理饱和效应：生活或工作厌倦症	/ 13
登门槛效应：如何开始这第一步是最重要的	/ 16
留面子效应：对比效应	/ 23
约拿效应：只有少数人成功	/ 27
沉锚效应：先天的心理陷阱	/ 29
冷热水效应：人心中有杆秤	/ 31
蝴蝶效应：混沌管理从细节入手	/ 37
青蛙效应：危机随时存在	/ 41
定势效应：自己扼杀自己	/ 43
跨栏定律：超越弱点	/ 45
马太效应：优势积累	/ 48
更大笨蛋理论：谁比谁傻	/ 53
啤酒博弈：共享	/ 63
木桶理论：千里之堤毁于蚁穴	/ 65
吉芬效应：市场悖论	/ 69
鲶鱼效应：习惯性防卫	/ 71

- 米格-25 效应: $1 + 1 > 2$ / 74
- 贝克尔境界: 倒 U 形假说 / 76
- 沉没成本: 莫为打翻的牛奶哭泣 / 79
- 晋升悖论: 爬升金字塔 / 83
- 威克效应: 不确定性与危险性 / 87
- 霍布森选择效应: 择优的陷阱 / 90
- 热炉效应: 原则底线不能碰 / 93
- 配套效应: 好马配好鞍 / 95
- 毛毛虫效应: 跟随者警示 / 97
- 帕金森时间定律: 时间管理 / 99
- 雷帕定理: 主动性和自主性 / 101
- 蔡戈尼效应: 内驱力 / 104
- 塔纳定律: 权力影响人格 / 108
- 手表定律: 不要多头领导 / 111
- 卡蒂埃定理: 死胡同 / 113
- 墨菲定律: 福兮祸所倚 / 116
- 爱弥尔法则: 决策从此时此地开始 / 120
- 路径依赖定律: 没有回头路 / 125
- 路透法则: 不走寻常路 / 129
- 科斯塔定理: 现在即未来 / 132
- 饥饿效应: 边际效益递减 / 137
- 詹森效应: 狭路相逢勇者胜 / 139
- 投射效应: 以心看心 / 141
- 制服效应: 角色确定 / 143
- 梯子定律: 空位置 / 150
- 格乌司原理: 生态位 / 152
- 巴纳姆效应: 误导与被误导 / 157
- 机会成本: 正数负数 / 163



- 马蝇效应：让能人出头 / 166
- 帕金森定律：官僚主义 / 169
- 酒与污水定律：警惕害群之马 / 173
- 雷尼尔效应：留住人才 / 177
- 蘑菇定律：初出茅庐者 / 179
- 宴欢效应：引子 / 182
- 心理斜坡原理：情绪管理 / 186
- 奥格维尔定律：善用强者 / 188
- 零和效应： $1 + (-1) = 0$ / 190
- 华盛顿合作定律：三个臭皮匠胜过一个诸葛亮 / 192
- 异性效应：男女搭配干活不累 / 198
- 250 定律：成交之后才开始 / 201
- 避雷针效应：疏通 / 208
- 亲和欲望法则：人情味 / 210
- 林格曼效应：社会性偷懒 / 215
- 布雷姆效应：立场 / 219
- 边缘理论：最活跃的部分在边缘 / 225
- 鲇鱼效应：野狼激活狼群生活 / 228
- 南风法则：关心即激励 / 230
- 保龄球效应：赞美的力量 / 233
- 犬獒效应：优胜劣汰 / 236
- 霍桑实验：人是社会人 / 238
- 竞争优势效应：双赢 / 240
- 双赢理论：共好 / 242
- 智猪博弈：“小猪”剥削“大猪” / 246
- 奥卡姆剃刀：简洁最有力 / 252

需求层次论：从心理到管理

需求层次论是研究人的需要结构的一种理论，由美国心理学家马斯洛首创。他在 1943 年发表的《人类动机理论》一书中提出需求层次论。马斯洛的需求层次理论是研究组织激励时应用最为广泛的一项理论。

马斯洛理论将需要分为生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自我实现需要五类，依次从较低层次到较高层次。可这些需求实际上并非机械地逐渐实现，而是动态的、可以相互转变的，却也是复杂的。因此，人的一生便是在努力实现自己复杂却又动态的、不同层次的需要。

生理需要：对空气、水、食物和住房等需求便是生理需求，这种需求是最低级别的，人们在转向较高层次的需求以前，总会想尽办法来满足这类需要。

安全需要：安全需求包括对生命安全、生活稳定以及免受痛苦、威胁或者疾病等的需要。与生理需要相同，在安全需求尚未得到满足前，人们唯一关心的便是这种需要。

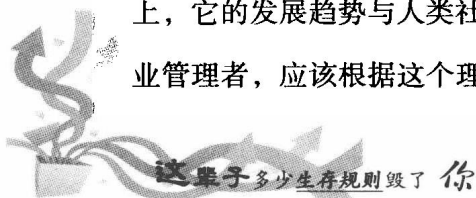
社交需要：社交需求包括对爱情、友谊以及隶属关系的需求。如果安全需求、生理需求都得到了满足，社交需求就会显现出来，从而产生激励作用。

尊重需要：尊重需求不但包括了对成就或者自我价值的个人感觉，而且包括了他人对自己的认可和尊重。有尊重需求的人渴望别人按照他们的实际形象去接受他们，而且认为他们有能力去胜任自己的工作。他们所关心的就是名声、成就、晋升、地位，这是因为别人赏识他们的才能而获得的。当他们获得这些时，不但获得了别人的尊重，而且自己内心深处也因为自我满足而充满自信。如果无法满足这类需要，他们会觉得沮丧。假如别人给予的荣誉并非凭借自己的真才实学得来，只是徒有虚名也会威胁到他们的心理。在激励员工时应当特别注意采用公开奖励与表扬的方式。布置工作应当特别明确工作的艰巨性和成功所需要的高超能力等。在公司刊物上发表表扬文章、颁发荣誉奖章、公布优秀员工光荣榜等，都会提高人们对自己工作的自豪感，从而实现尊重需要。

自我实现需要：自我实现需要的目标就是自我实现，或者是挖掘潜力达到自我实现需要的人，接受自己也接受别人。

马斯洛的需求层次理论阐释了人们到底会重视哪些目标，也解释了哪些类型的行为将会影响各种需求的满足，可是却很少涉及产生需求的原因。这些理论也指出，大部分人都渴望较高层次的需求，而且只要环境与较高层次需求的实现不冲突，这些需求就可以激励许多人。

学习马斯洛需求层次理论后，总结出了三个方面的启发意义。第一点，马斯洛提出了人的需求是一个由低级发展到高级的过程，在某种程度上，它的发展趋势与人类社会发展的一般规律是相符的；第二点，作为企业管理者，应该根据这个理论去分析员工的心理需要，唯有知道了员工在



某个时期的主要需要，才可以采取相应的激励方式去调动员工的积极性；第三点，马斯洛需求层次理论和奥尔德弗 ERG 需求论相比较，马斯洛需求层次理论更加透彻地分析了人的需求。马斯洛在其著作里对需求层次论进行了许多讨论，除去广为人知的以上五种需求之外，马斯洛还详细地解释了认知与理解的欲望、审美需求在人们身上的客观存在等。马斯洛需求层次理论和奥尔德弗 ERG 需求论的不同就在于：“奥尔德弗是经过大量的调查而证明的，这些需求并非完全天生的。需求层次论是建立在满足——上升的基础上，ERG 理论不但体现了满足——上升的理论，而且也提到了挫折——倒退这个方面。挫折——倒退证明，较高需求无法得到满足时，人们就将欲望放在了较低层次需求上。ERG 理论认为，需求次序并非一定这么严格，而是能够越级的，有时候还可以有一个以上的需求，同时它认为，每个员工的需求结构与强度并不相同。有些员工是生存需要占据主导地位，而有的员工是发展需要或者关系需要占据主导地位。即它告诉我们，作为管理人员应当了解每个员工的最初需要，然后去采取相应措施以满足员工的不同需求，从而激励并且控制员工的行为。而马斯洛需求层次理论提及：人的需求满足呈阶梯式，是追求从较低层次发展到较高层次的过程，作为管理者，应该了解员工在某个时期的主导需要，唯有知道他们最迫切的需要，才可以相对地采取相应的激励方式，从而有效地调动员工的积极性。

根据他的理论，你便能够洞察别人的需求层次，把它作为市场营销的指导；将理论和市场细分这两个概念结合起来，便有了重大意义——不同需求的人群对产品会有不同的诉求。目前，现代企业的激励机制存在着缺陷，使企业员工无法正常发挥生产创造性和积极性，严重地阻碍了企业的发展壮大。在人力资源管理中，激励扮演着重要角色，马斯洛需求层次理

论作为一种内容型激励理论，对现代人力资源管理有着非常重要的指导意义。根据马斯洛需求层次理论，设计了企业员工激励措施。

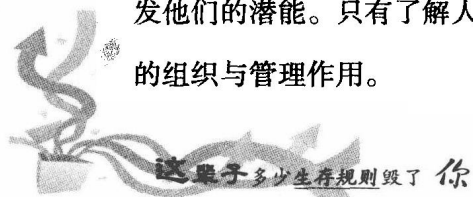
管理者针对不同需求的员工而采取相应的管理方法：

（一）了解员工的需求层次

优化员工的心理状态，营造积极向上的气氛。调查显示，心理素质的因素比智力因素要大，而智力因素和成就有一定联系，心理素质的强弱决定成败。人的心理状态深刻地影响着人的潜力发挥。成功者的心态往往是积极向上的，表现出一种自信、健康的精神风貌，有强大的生命力。反之，失败者的心态总是消极的，表现得恐惧、悲观、阴暗、麻木和脆弱。所以，要通过民主参与管理、情感管理、诱导管理、自主管理、文化管理等方式来优化人的心理状态，才会让普通人充分地发挥自己的潜力而成为非凡的人。企业最大的生产力就是快乐的情绪、奋发向上的工作气氛、健康的心理。

（二）满足员工需求

在企业中，每个人（员工）远远不只是一种生产要素，他们是由很多组织构成的社会系统成员；他们是产品与服务的消费者，是学校、家庭、同业间的成员。在这不同的身份中，他们制定出管理主管人员的法律，树立起指导行为的伦理道德。每一个企业领导都应该帮助职工，看见他们为了达成企业的目标而贡献自己劳动力时，应尽量满足他们合理的需求，激发他们的潜能。只有了解人的个性与才能，企业家才会真正发挥出企业家的组织与管理作用。



（三）激励法作用显著

1. 生理需求：一个人在饥饿时绝不会想要得到其他事物，他的主要动力就是找到食物。就算在今天，还有很多人无法满足这最基本的生理需要。管理人员应当明白，假如员工还在为生理需求而奔波时，他们真正关心的问题就和他们所做的工作没有丝毫关系。人们都是为了报酬而工作，因此激励时应当试着利用增加酬劳、改善劳动环境、给予更多的工间休息与业余时间、改善福利待遇等方法来激励员工。

2. 安全需求：对很多员工来讲，安全需求表现为安全、稳定，有医疗保险、失业保险和退休福利等等。一个员工没有了后顾之忧，才会积极主动地去工作。

3. 社交需求：在马斯洛需求层次里，这个层次与前两个层次是截然不同的。如果无法满足这些需求，一定会影响员工的心态，导致生产率低、缺勤率高、不积极工作等。管理者一定要意识到，如果社会需求成为了主要激励源时，人们将工作看做是寻找并建立温馨和谐人际关系的机会，可以提供同事之间社交来往机会的职业就会非常受欢迎。管理者觉察到下属积极追求这类需要时，往往会采取支持的态度。开展、组织一些体育比赛和集体聚会等活动，满足员工的这种需要，他们就会遵从集体行为规范。

4. 自我实现需求：自我实现需求的目标即自我的实现，或者是挖掘潜力。达到自我实现的人，接受自己而且也接受别人。解决问题的能力提高了，自觉性也高了，擅长独立办事，要求不被打扰地独处。当然，要求自我实现的人也许过分地关注这种最高层次的需求，甚至自觉或不自觉地将

弃了较低层次的需求。有自我实现需求的人，如果受到了激励，在工作时会发挥出最大的主动性和创造性。而重视此种需求的管理者也意识到，不管哪种工作都能够进行创新，并不是只有管理人员才具备创造性。为了让工作更有意义，强调自我实现的管理者，就会在设计工作的时候运用适应这一情况的策略，把特别任务交给身怀绝技的人并让他们去施展才华，或者是在设计工作程序与制定执行计划时为员工群体留出余地。





安全阀效应：心理界限与管理极限

安全阀本来是一种附在压力容器上的装置，假如容器内部的压力高出它可以承受的压力时，就会放掉一部分气体，以防容器发生爆炸。政治心理学将安全阀原理运用在社会生活中，让人们通过社会认同的、相对平和的渠道与方式将不满情绪发泄出来，从而维持社会的相对稳定，防止社会秩序发生混乱。自觉地在思想政治工作中运用安全阀效应，能够使群众的不满情绪得以缓解，从而有效地遏止社会矛盾与冲突的升级和恶化。

安全阀效应在国外的社会生活中运用得非常广泛。为了让人们的内心感情和外界刺激保持平衡，防患于未然，国外的各种泄气服务中心开始出现。美国有一种泄气服务中心，是专门为现实生活压力非常大却无法发泄的那些人设立的。

渥太华有个“安慰热线”。如果有人发生烦恼、生气的事，就能打电话给“安慰热线”。那里的服务员 24 小时值班，他们很有耐心地听你诉说，而且会适时地进行开导与安慰。日本的某些大公司都设置了“泄气



室”。怒气冲天、牢骚满腹的人走进室内后，迎面就是一排各式各样的哈哈镜。虽然这些人心里不高兴，可是在镜子里看见自己奇特的样子，都会忍不住哈哈大笑。

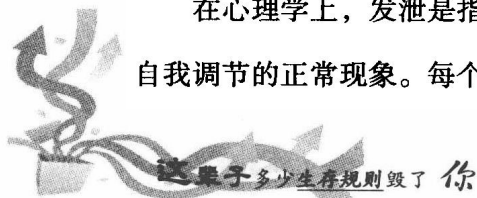
如今，我国正处在从计划经济过渡到社会主义市场经济的关键转变期，新旧体制与观念的撞击，房价居高不下，交通拥挤，物价高涨，社会风气遭到破坏……广大干部与群众看不惯这些现象，肯定就有很多不满和抱怨。这就要求我们的思想政治工作者要自觉地运用安全阀效应，尽最大可能缓解群众的不满情绪，防止矛盾与冲突过度聚集而出现过激行为。

坚持疏导

所谓疏导，就是疏通与引导。疏通是说要利用各种言论渠道，允许大家畅所欲言；引导就是说服教育，循循善诱，提高下属的觉悟，使大家可以实事求是地分析、认识眼下的各种困难与难题，将大家的思想与兴奋点引导到正确道路上来。对下属的不满和牢骚，不要压制和堵截，而要坚持既疏又导，在疏通时引导，引导时疏通，将疏通与引导相结合，才会有“活血化瘀”的效果。因为人的觉悟程度、文化修养、气质性格各不相同，疏导的方法也应当因人而异。唯有因人施教，因势利导，因事制宜，以诚感人，以理服人，以情动人，才会将疏导工作做好。

允许发泄

在心理学上，发泄是指人的郁结情绪能量的释放，这是一种人类情绪自我调节的正常现象。每个人都有自己的独立人格和独立价值，因为所处



环境与地位的不同，看待问题的方法与立场也不同，所以对问题的认识不可能同社会所倡导的价值观完全达成一致。再加上社会生活复杂，每个人都可能遇到不如意的事情，这就加重了人们的心理负担。在这样的情况下，人们总要找到发泄的场所与方式。这时社会管理者如果能选择恰当的时机与方式，对其进行正确的教育和引导，便能防患于未然，将大祸消弥于无形之中。否则，就像阀门堵塞的压力锅，压力达到一定程度就要爆炸。