

幸福修炼 HAPPINESS

朱先春 ◎ 著

著名企业家 冯仑先生 ◆ 倾情推荐 ◆

“幸福”的确存在，追求“幸福”也有科学方法，
只要沿着幸福的道路前进，
每个人都可以比现在更幸福，每个组织也都可以比现在更和谐、更高效。

 中华工商联合出版社

幸福修炼

HAPPINESS

朱先春 ◎ 著

著名企业家 冯仑先生 ◆ 倾情推荐 ◆

“幸福”的确存在，追求“幸福”也有科学方法，

只要沿着幸福的道路前进，

每个人都可以比现在更幸福，每个组织也都可以比现在更和谐、更高效。

 中华工商联合出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

幸福力 / 朱先春著. -- 北京: 中华工商联合出版社, 2018. 11

ISBN 978 - 7 - 5158 - 2423 - 9

I. ①幸… II. ①朱… III. ①人生哲学 - 通俗读物
IV. ①B82 - 49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 228147 号

幸福修炼

作 者: 朱先春

出 品 人: 徐 潜

策划编辑: 李红霞

责任编辑: 马 燕

封面设计: 周 琼

责任审读: 李 征

责任印制: 迈致红

出版发行: 中华工商联合出版社有限责任公司

印 刷: 北京毅峰迅捷印刷有限公司

版 次: 2018 年 11 月第 1 版

印 次: 2018 年 11 月第 1 次印刷

开 本: 710mm × 1020mm 1/16

字 数: 180 千字

印 张: 15

书 号: ISBN 978 - 7 - 5158 - 2423 - 9

定 价: 39.80 元

服务热线: 010 - 58301130

销售热线: 010 - 58302813

地址邮编: 北京市西城区西环广场 A 座
19 - 20 层, 100044

[http: //www. chgslcbs. cn](http://www.chgslcbs.cn)

E-mail: cicap1202@sina.com (营销中心)

E-mail: gslzbs@sina.com (总编室)

工商联版图书

版权所有 侵权必究

凡本社图书出现印装质量问题, 请与印务部联系。

联系电话: 010 - 58302915

推荐序

打造幸福企业，需要幸福修炼

近年来，随着国内经济发展增速放缓，从粗放型向质量型提升；随着国际经济环境动荡不定，不确定因素增多，许多企业在转型升级过程中，面临诸多成长难题。作为外部社会的缩影，许多企业从老板到员工，普遍心浮气躁，不仅企业经营绩效提升困难，而且组织氛围不和谐，员工的心理感受明显较差。

在上述背景下，以关键绩效指标法（KPI）为主要特征的“压力绩效”管理方式正暴露出越来越多的局限性，以扎根人本需求为主要特征的“动力绩效”开发方式正在成为许多企业的新追求。

究其原因，一方面，“压力绩效”虽然能够快速提升企业经营绩效，但是却很难长期持续。不仅如此，站在投入产出的角度分析，与“动力绩效”的低投入高产出相比，“压力绩效”的投入产出比已呈现出明显的不断下降趋势；另一方面，随着新一代员工对“快乐工作”的需求越来越突出，原有的自上而下的管理方式已越来越难以适应企业的发展要求，企业迫切需要转换管理方式和领导风格。

因此，激发人本动力，开发动力绩效，打造幸福型企业，让员工能够自下而上地主动参与到企业的经营管理活动中来，充分调动员工的积极性、自主性和创造性，正在成为广大企业的新选择。

问题是，由于“幸福”是一种主观感知，“人本动力”比较抽

象，到底如何开发人本动力？如何打造幸福型企业？特别是，如何通过“幸福型企业”打造有效提升企业经营绩效，进而实现企业的长期持续健康发展，仍然是长期困扰广大企业的一道难题。

本书作者朱先春先生长期从事“动力绩效开发”和“幸福型企业打造”方面的应用研究，并且在企业管理咨询过程中进行了大量实践，取得了非常好的应用效果，对于破解“动力绩效开发”这一难题做出了非常有益的探索，为“幸福型企业打造”开辟了一条有效路径。

作者从个人和组织两个维度，从幸福思维、幸福行动和幸福环境三个方面总结提炼出了一系列人本动力开发和幸福型企业打造的具体方法：

在个人幸福思维修炼方面，重点是如何做到“期望适度”和“合理比较”？如何做到“对己接纳”和“对人宽容”？这实际上是人们在幸福思维方面需要掌握的两对平衡木；

在个人幸福行动修炼方面，重点是如何做到“常怀感恩”？如何做到“人际亲密”？如何做到“拥有兴趣”？这是在提升幸福感方面最有效的三大行动；

幸福环境修炼主要是不同组织的责任，在这方面，重点是如何构建“和谐环境”？如何搭建“幸福平台”？通过和谐环境和幸福平台，为员工正向思维和主动行动提供大力支持；

在坚持以上修炼的同时，作者认为，无论是个人幸福修炼还是组织幸福修炼，“目标动力”开发是其中最重要和最有效的方式之一。所以，作者将“目标动力”作为本书第一章。

仔细阅读你会发现，本书的背后实际上已形成了一套“幸福型企业打造模型”，有效运用该模型，可为员工或企业提升个人“幸福感”和组织“幸福感”提供一套有效的方法和路径。

虽然采用以上方法和路径，对于不同的人或者不同的组织而言，幸福修炼的效果可能会有所差异，但是，只要你愿意“修炼”，并能够持之以恒，我相信每个人或者每个组织，一定都会有所收获！

特向广大企业和广大读者大力推荐！

詹承坤
和英集团董事长

2018年11月于广州

自序

每个人都可以更幸福

“快乐工作，幸福生活”，几乎是每个人都希望追求的目标，几乎是每个组织都希望达到的状态。但是，在现实生活中，不仅很多人无法“快乐工作”，更无法从“工作”中获取“幸福”。很多人认为，做企业只能是高负荷，工作只能是“谋生”的手段。于是，不少企业沦为赚钱的机器，员工成为赚钱的工具，从普通员工到公司老板，很多人都觉得自己“很不幸福”。

为什么会出现上述情况？怎样才能让自己幸福工作？本书作者希望与你一起，找到打开幸福之门的“金钥匙”。

从《幸福的密码》说起

1988年4月，24岁的哥伦比亚大学哲学系博士霍华德金森对121名自称非常幸福的人进行调查，得出这个世界上有两种人最幸福：一种是淡泊宁静的平凡人；一种是功成名就的杰出者。他认为，如果你是平凡人，你可以通过修炼内心、减少欲望来获得幸福。如果你是杰出者，你可以通过进取拼搏，获得事业的成功，进而获得更高层次的幸福。

二十年后，他回访了这121人，结果却让他陷入了深思：

当年那71名平凡者，除了两人去世以外，共收回69份调查表。

这些年来，这 69 人有的已经跻身于成功人士的行列；有的一直过着平凡的日子；也有的人由于疾病和意外，生活十分拮据。尽管他们的生活发生了许多变化，但是，他们的选项都没变，仍然觉得自己“非常幸福”。

而那 50 名成功者的选项却发生了巨大的变化。仅有 9 人事业一帆风顺，仍然坚持当年的选择——非常幸福；23 人选择了“一般”；有 16 人因为事业受挫，或破产或降职，选择了“痛苦”；另有 2 人选择了“非常痛苦”。

两周后，霍华德金森以《幸福的密码》为题在《华盛顿邮报》上发表了一篇论文。在论文结尾，他总结说：所有靠物质支撑的幸福感，都不能持久，都会随着物质的离去而离去。只有心灵的淡定宁静，继而产生的身心愉悦，才是幸福的真正源泉。

这篇文章，引起了广泛的关注，无数读者读了这篇论文之后，都觉得霍华德金森破译了幸福的密码。

走出幸福的误区

在关于幸福的调查中，绝大部分人都会说：“如果我拥有……我就会很幸福”，这话初听起来十分符合逻辑，但却是幸福的最大误区。这种情况确实能够带来幸福，但是，这样的幸福却是短暂的、难以持续的，甚至是不幸福的开始。

一些人将幸福等同于成功，认为只有成功了才会幸福。而在许多人的眼里，所谓成功就是拥有尽可能多的财富，拥有尽可能高的地位，获得尽可能大的荣誉。更为严重的是，许多人期盼这些成功能够通过走捷径获得，甚至最好是不劳而获。

如果仅仅追求以物质为基础的“拥有”（包括名誉、地位等），

而没有“心灵的淡定宁静”相伴，那么你很快就会迷失幸福的方向。即使你仍然拥有“它们”，你的幸福感也会迅速下降。如果你失去“它们”（特别是突然失去“它们”），你将会变得痛苦不堪。

通向幸福的路径

既然如此，通向幸福的大门到底在哪里？怎样才能通向幸福的彼岸？大量的权威研究和无数的实践案例已经证明，幸福并不是心灵鸡汤，幸福其实是一种能力，获取幸福确实有方法。获取幸福的关键要素是：你是否拥有幸福思维？是否采取了幸福行动？是否营造了幸福环境？是否拥有幸福目标？想对了，做好了，环境和谐，充满希望，幸福就是自然而然的结果。

◎ 幸福是一种思维，幸福是想出来的，想对了你自然就会幸福。

同样一件事，由于思维方式不一样，结局往往大不相同。

有位同学问老师，乐观主义者和悲观主义者应该怎样区别？老师拿出一瓶酒，咕噜咕噜喝了半瓶。然后对学生说，乐观主义者会兴高采烈地说“真幸运，居然还有半瓶”，悲观主义者会垂头丧气地说“真倒霉，就剩半瓶了”。

其实，事情本身是客观的，对于每一个人来说，这件事情是好是坏，往往不在事情本身，而在于你如何去认识它，在于思维的方式和看问题的角度。所以，幸福和你怎么想大有关系。

在客观条件不变的情况下，积极思维者能够获得更多的幸福；消极思维、怨天尤人者，通常会远离幸福的怀抱。

影响人们思维的因素很多，其中能否把握好“期望适度”和“合理比较”、“对己接纳”和“对人宽容”这两对“平衡木”，成为制约人们幸福的最重要思维。期望过高或过低，相互比较的参照系

不合理，不能接纳自己或者不能宽容别人，所有这些思维都会直接让自己感到不幸福。

◎ 幸福是一种体验，幸福是行动出来的，做好了你就会幸福。

能够带来幸福的行动很多，其中“主动感恩”、“培养兴趣”和“亲密交往”是最容易带来幸福感的行动。“主动感恩”乃幸福之源，“培养兴趣”可以激发活力，“人际亲密”乃幸福之基。

对于获取和提升幸福而言，行动与思维具有同等的价值。从某种意义上讲，行动甚至比思维具有更大的价值。因为，如果你只想不做，有些独特的体验你将永远无法获取。

从上述意义上讲，幸福是行动出来的。只要你坚持行动，就一定能够有效提升你的主观幸福感。

提升幸福的行动多种多样，而且对于每个人来说，其效果也大不相同。但是，经过专家研究和反复实验，有些行动对于所有的人都具有良好的功效。比如，感恩的行动、培养兴趣、构建亲密人际关系等。

◎ 幸福是一种感知，幸福是环境赋予的，环境好你就容易幸福。

一个人幸福与否，除了在幸福基因方面天生就存在的差异之外，主要取决于每个人在后天形成的思维方式和行动力。与此同时，不同环境对每个人幸福感提升所起的作用也非同小可。

专家研究表明，一个组织当中，如果有负面情绪（如经常抱怨）的人超过三分之一，人们就会感觉到很不舒服。如果你处在这样的组织环境之中，要想幸福起来当然比较费劲。因此，从某种意义上讲，幸福也是环境赋予的。

专家研究发现，和谐的组织氛围，不仅有助于人们保持积极思维或采取幸福行动，从而提升个人幸福感，而且能够有效提升个人

绩效和组织绩效。

同一个人，处于不同的组织环境之中，将会对其思维和行动有不同的影响。积极的组织氛围，让身处其中的人，思维更积极，行为更主动，从而获得更多的幸福；而消极的组织氛围，让身处其中的人，思维更消极，行为更被动，自然难以获得更多幸福。

当然一个人是否幸福虽然和环境（组织氛围）有关，但环境只能是外在的促进条件，更重要的还是源于自己的思维和行动。

◎ 幸福是奋斗出来的，有目标有希望你就会幸福。

幸福是奋斗出来的。在奋斗的过程中，人们有着明确的目标追求。目标产生希望，让人对未来产生无限向往。希望激发活力，让人不断获得成就感。

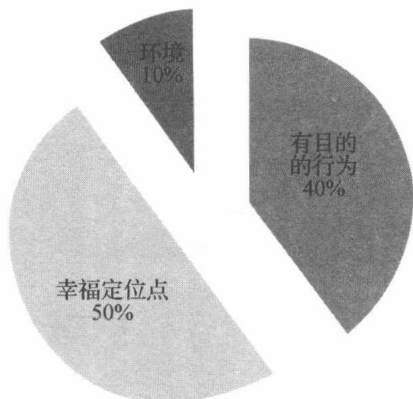
有研究表明，一个人只要拥有目标，无论你用什么样的方法实现它，实现目标的过程都会为自己带来快乐。与此同时，如果你能够有效地进行目标管理，有效地实现目标（特别是挑战性目标），你将能够得到更大的幸福。

每个人都可以更幸福

近年来，积极心理学家通过大量的实证研究证明，追求幸福的确有科学的方法，只要你愿意沿着幸福的道路前进，每个人都可以更幸福，每个组织也可以更和谐、更高效。

美国加利福尼亚大学心理学教授索尼娅·柳博米尔斯基提出了著名的“幸福饼图”，她通过大量的研究发现，每个人的幸福其中有50%来自遗传基因，10%来自外部环境，而剩下的40%则来自人们有目的的行为（见下图）。

这项研究表明，由于每个人的基因不同，一个人可能天生就会



比另一个人更容易幸福，也有可能一个人天生就会比另一个人更容易不幸。从这个意义上讲，人们的幸福水平“先天有差异”。

但是，这项研究同时表明，人们的幸福水平通过后天努力又是完全可以改变的，每个人至少有 40% ~ 50% 的提升空间。这种改变，一方面来自人们对外部环境的积极认知和人们主动的行为改变，另一方面也来自不同环境的“赋予”。

基于以上的研究和思考，我们发现，只要你愿意积极改变思维，只要你愿意采取主动的行动，真正做到知行合一，获取工作幸福完全具有可操作性。

你的幸福，既关乎你自己，也关系到你的家人和朋友，同时直接影响你所在的组织和社会。所以，如果每一个人都能够积极行动，营造出一个个幸福的个体，将是对你的家人、朋友、同事以及所在组织和社会的巨大贡献。

是为序。

朱先春

2018 年 11 月于广州

目 录

第一章 目标动力 / 1

目标，照亮前方的灯塔 / 1

向“目标”行进的心理实验 / 2 目标影响人生的跟踪调查 / 3

希望，点亮心中的明灯 / 4

古希腊神话中的潘多拉魔盒 / 4 有趣的白鼠实验 / 4
独身横渡大西洋的林德曼 / 5 拥有“希望”的三大要素 / 6

追寻目标：让人生充满希望 / 8

目标设置：清晰明确，充满挑战 / 9 动因水平：置之死地而后生 / 10 路径选择：车到山前必有路 / 14 积极行动：一切皆有可能 / 18

目标制定：好的目标更有希望 / 19

追求内在目标 / 20 追求真实目标 / 20 追求趋近目标 / 21 追求行动目标 / 21 追求灵活与合理目标 / 22
保持目标和谐 / 22

OKR：源自英特尔和谷歌的目标管理利器 / 22

什么是 OKR？ / 23 如何通过 OKR 进行个人目标管理？ / 24 OKR 与幸福工作 / 27

实战演练：管理目标，实现梦想 / 28

演练之一 你的目标清晰明确吗？ / 28 演练之二 你的目标能够为自己带来持续幸福吗？ / 29 演练之三 你拥有“能量水平”和“路径力”吗？ / 31

第二章 期望适度 / 32

人类的病态痛苦 / 33

关于“得与失”和“多与少”的心理实验 / 33 不知足，期望失度的故事 / 34 感知错觉，坠入“比较陷阱” / 35

期望有度，控制可控部分 / 37

目标设置与主观努力 / 37 多关注努力过程 / 38 去掉期望中的“妄想” / 39 知足才能常乐 / 40

正向比较，比出幸福来 / 40

选择好外部“参照系” / 40 跟自己比，比出幸福来 / 42
从劣势中发现优势 / 43 从不幸中发现幸福 / 44

豁达积极，摆脱“思虑过度” / 46

“思虑过度”现象 / 47 摆脱“思虑过度”的困扰 / 48
按自己喜欢的方式，度过想要的人生 / 50

实战演练：“期望”与“比较”反思 / 51

演练之一：你的“期望”适度吗？ / 52 演练之二：找出自己的人生优势 / 53

第三章 自信宽容 / 55

你的幸福源于你自己 / 55

从一位名牌大学生的失落说起 / 56 失落源于不接纳自我 / 57 不接纳自我，就难以宽容别人 / 58 拥有一颗宽容的心 / 60

接纳自己：找回自信 / 61

当好自己的“看客” / 62 相信自信的力量 / 64 掌握自信的方法 / 66

宽容他人，善用智慧 / 68

坦然接受世界的另一半 / 68 遇事冷静，避免误会升级 / 69 学会谅解，以爱对恨 / 70 善用智慧，让宽容呈现光芒 / 72

实战演练：“接纳”与“宽容”反思 / 75

演练之一：你能接纳自己吗？ / 75 演练之二：你能宽容别人吗？ / 77 演练之三：让自己自信起来 / 78

第四章 常怀感恩 / 82

感恩之心，幸福之源 / 82

从感恩节说起 / 82 《感恩的心》，催人泪下 / 85 一碗汤面的故事 / 87 善恶有报，感恩无价 / 90

感恩，有三重境界 / 92

第一重境界：能够对别人的给予进行回报 / 92 第二重境界：能够珍惜自己已经拥有的 / 93 第三重境界：愿意不求回报

地为他人付出 / 94

感恩，行动有方法 / 96

从说“谢谢”开始 / 96 学写《感恩日记》 / 99 直接行动 / 102

实战演练：让感恩“行动”起来 / 104

演练之一：学会写《感恩日记》 / 105 演练之二：从感谢身边人开始 / 105 演练之三：感恩你拥有的工作 / 107

第五章 人际亲密 / 109

亲密关系，无价之宝 / 109

哈佛大学的研究：什么样的人最幸福 / 109 亲密关系，一种稀缺资源 / 112 亲密关系，幸福的重要元素 / 113 六度连接与幸福感提升 / 115

有爱，才有幸福 / 116

关于幸福的故事 / 116 婚姻的四个等级 / 117 百岁夫妻，恩爱典范 / 119

亲密关系构建方法 / 120

类似相聚，效应互补 / 121 彼此麻烦，才有感情 / 121
频率共振，保持亲近 / 123 坦诚暴露，平等尊重 / 124
和而不同，君子之交 / 124

实战演练：亲密在“行动” / 126

演练之一：献出或接受“拥抱” / 126 演练之二：表达你的赞赏和感激 / 127 演练之三：争取社会支持 / 128

第六章 拥有兴趣 / 129

兴趣，开启人生的金钥匙 / 129

兴趣，激发成功与快乐 / 131

兴趣与成功 / 131 兴趣与快乐 / 133

兴趣提升，行动有方法 / 134

发现职业兴趣 / 135 培养业余兴趣 / 138 发展兴趣职业 / 142 从工作中寻找快乐 / 143 享受当下生活 / 145

实战演练：寻找兴趣，提升幸福 / 147

演练之一：寻找你的职业兴趣 / 148 演练之二：创造你的幸福时刻 / 150

第七章 环境和谐 / 154

环境和谐生动力 / 154

一位实习大学生的强烈感受 / 155 三大人本需求：归属感、公平感和成就感 / 155

环境评估有指标 / 156

关注“三个维度”与“四个视点” / 157 设计测评指标与测评问卷 / 158 进行测评分析与问题诊断 / 160

氛围改善有方法 / 163

工作压力是这样被减轻的 / 163 工作价值是这样被发现的 / 165 团队氛围是这样被改善的 / 166