

2012

畅销书



幸福与

XING FU YU

GUAN LI ZHE XUE

管理哲学

鲁兴虹 / 著

没有幸福，何谈效率？

提升人的幸福不但是管理的终极目标，也是管理的最有效手段。

我们不要再在追逐幸福的路上错过幸福

本性需求 器的理论

跨越通往幸福的卡夫丁峡谷——器的智障

吉林大学出版社

幸福与管理哲学

鲁兴虹 著

吉林大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

幸福与管理哲学 / 鲁兴虹著. ——长春: 吉林大学出版社, 2012. 3

ISBN 978 - 7 - 5601 - 8190 - 5

I. ①幸… II. ①鲁… III. ①幸福—通俗读物 IV. ①B82 - 49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 032010 号

书 名: 幸福与管理哲学

作 者: 鲁兴虹 著

责任编辑: 徐 佳 责任校对: 王 蕾

吉林大学出版社出版、发行

开本: 787 × 1092 毫米 1/16

印张: 11 字数: 150 千字

ISBN 978 - 7 - 5601 - 8190 - 5

封面设计: 刘 瑜

长春市泽成印刷厂 印刷

2012 年 3 月 第 1 版

2012 年 3 月 第 1 次印刷

定价: 19.80 元

版权所有 翻印必究

社址: 长春市明德路 501 号 邮编: 130021

发行部电话: 0431 - 89580026/28/29

网址: <http://www.jlup.com.cn>

E-mail: jlup@mail.jlu.edu.cn

目 录

第一章 导论部分 / 1

一、代引言 / 1

二、本文的目的与内容 / 3

三、管理哲学的背景、意义与未来 / 7

四、本文的创新 / 11

第二章 关于幸福的讨论 / 13

一、理性主义幸福观 / 16

二、感性主义幸福观 / 29

三、当前西方心理学对主观幸福感的研究 / 44

四、本文对幸福的定义 / 59

五、当下，是什么使我们远离幸福 / 67

第三章 器的理论 / 73

一、器理论的概述 / 73

二、人的本性与本性需求 / 76

2 || 幸福与管理哲学

三、器的特征 / 89

四、器的特征对常见心理现象的解释 / 98

五、器的发展阶段 / 111

第四章 通往幸福的卡夫丁峡谷——器的智障 / 115

一、器的典型智障 / 115

二、器的结构性智障 / 125

第五章 《道德经》的智慧 / 135

一、《道德经》的世界观 / 136

二、《道德经》的核心价值观 / 143

三、《道德经》的方法论 / 152

第六章 面向幸福的管理哲学 / 161

一、个人器的修养与完善 / 161

二、构建和谐社会 / 164

结语 / 170

主要参考文献 / 171

第一章

导论部分

一、代引言

“请问，你是否认识你自己？”“管理者，你为何而管理？”

有这样一个故事，一个商人看到一个渔夫在晒太阳，他出于职业的习惯问渔夫为什么没有去打渔。渔夫说：“天气很好，我在享受阳光浴。”商人或许是为了显示自己的职业优越性吧，于是就开始滔滔不绝地对渔夫展开了勤劳致富的教育。诸如你应该把有限的时间投入到无限的为人民币奋斗中去，多多地打渔，有了原始积累之后再买大船，从而可以更多地打渔，然后成立渔夫渔业有限公司，上市，这样你就可以成为百万、千万甚至亿万富翁。

渔夫懒散地问：“我为什么要成为亿万富翁？”商人于是震惊于渔夫的无知，并开始继续教育：“成为富翁之后，你就可以随心所欲地干你想干的事。”渔夫说：“可是，我正在干我想干的事呀！”

你觉得可怜的是谁，是坐井乐天的渔夫还是雄心勃勃的商人？在现实社会，各种各样的人向你兜售所谓的幸福和幸福生活的模式，而这些大多恰恰是使你远离幸福的陷阱。

今天的你也许在为了结婚买楼，为了买楼攒钱，为了攒钱炒

股，又因为炒股被套牢，最终又因为经济问题被榨干精力而导致婚姻破裂；你为了健康减肥，为了减肥节食吃药，又因为过度节食和滥用药物损害了健康。

人哪，我们不断在追求这个那个，疲于奔命，其实一切的追求归根结底指向一个核心：我们要幸福。

管理者追求企业成长，追求产品性价比的最高指标，追求基业长青，追求利益最大化、效率最大化，一切的追求也指向一个核心：自己和自己员工的幸福、客户的幸福。

那么幸福是什么，在哪里，有一般的模式或必要条件吗？我们以为幸福在苦海的对岸，于是不少成功学的教材一直在鼓吹：想要幸福吗？那你就必须首先成为一个成功者；想要成功吗？那你必须首先变得完美。

也许我们绕着地球跑了一圈才发现我们追逐的东西只要转个身就可以得到。苦海无边，那是因为真正的对岸并不在我们的前面，而在于我们要回头。

你不必变成超人才能享受幸福，幸福不是成功者的专利。

幸福不在山顶，它在攀爬的路上；幸福不在终点，它在于你能不能享受沿途的风景；幸福不在于过分拥有，而在于懂得珍惜；幸福不来自于盲目的追求，而来自于智慧的舍弃；幸福不是单纯的快乐，它是五味杂陈的全部人生。

钱或者其它生活的标量只是迈向幸福的舟楫，而我们却常常为了舟楫而忘了彼岸。

这本书就是为了尝试解决这样的问题而写。

二、本文的目的与内容

阿龙（网名“龙啸天下”）是一名管理专业大四的学生，寒假的一天，在 QQ 上看到了带他毕业论文的老师（网名“乐道”），于是打个招呼。

龙啸天下：“老师好，假期有什么安排吗？”

乐道：“在写一本书。”

龙啸天下：“什么名字？”

乐道：“书名是《幸福与管理哲学》。”

龙啸天下：“听起来好像很深奥。”

乐道：“对这个题目有兴趣吗？”

龙啸天下：“这题目对我来说比较陌生，特别是管理哲学。哲学给我的感觉总是要有一定的生活积累，理论水平达到一定层次后才能讨论的，比较遥不可及。现在我还没走上工作岗位，没有太多实践，因而没有多少兴趣。我们这个年龄段的人喜欢的应该不会多。”

乐道：“那对于幸福呢？幸福对每个人都很重要。”

龙啸天下：“以前倒是看过一些关于如何才能获得幸福的书，觉得幸福的概念本身很复杂很抽象，说不明白，我个人觉得与其去思考过于抽象和高深的问题，倒不如脚踏实地追求具体的目标来得实在。”

乐道：“那你现在的目标是什么？”

龙啸天下：“能为公司作出杰出贡献。”

乐道：“换句话说就是实现自己的价值对不对？”

龙啸天下：“嗯。可以这么说。”

乐道：“那你认为什么事是最有价值的呢？”

龙啸天下：“还没想得那么深。”

乐道：“好，我给你几个备选答案：一是挣很多钱；二是帮很多人（自己生活无忧的条件下）；三是在历史上永远留下自己的名字。”

龙啸天下：“目前偏重第一个选择。”

乐道：“呵呵，实在。那你觉得钱的最大用处是什么？”

龙啸天下：“使一家人幸福。”

乐道：“对呀，你本质上要的是幸福呀！”

龙啸天下：“嗯。”

乐道：“所以说钱只是实现幸福的工具或条件之一，是不是？如果钱不能带来幸福，那钱其实是毫无意义的，同样，企业不能通过自己的产品和服务增进客户和员工的幸福，它能创造再多的利润也是无意义的对不对？”

龙啸天下：“我比较认可那句话：钱不是万能的，但没有钱是万万不能的。”

乐道：“那我问你，你认为多少钱才能让你家人幸福？”

龙啸天下：“多多益善。不是我贪心，只是幸福到底是什么与如何实现我没有想过，即使想了，我觉得恐怕也想不明白，所以倒不如追求具体的东西更实在。老师您认为什么是幸福，如何能达到幸福呢？”

乐道：“关于什么是幸福，我再给你几个选项供选择：首先是拥有大量金钱；其次是心情愉快；第三个是达到理想的生活状态；第四是需求的充分满足，或随心所欲。”

龙啸天下：“我比较倾向于最后一个选项，就是需求的充分满足。”

乐道：“能不能解释为什么选最后一个，而不是其它？”

龙啸天下：“就像您所说的，金钱只是获得幸福的工具，而它最大的功能是满足人的需求。至于第二个选项嘛，我个人认为当人的需求得到满足时，一般来讲都会心情愉快的，或者从某种角度来说，我觉得心情愉快本身就是需求满足的一种副产品。至于理想的生活，我不知道那具体是什么，对我来说过于抽象。”

乐道：“说得精彩。那你认为多少人有条件达到需求的充分满足呢？”

龙啸天下：“很少。”

乐道：“那你认为幸福只是少数人能拥有的吗？”

龙啸天下：“难道不是这样吗？有多少人能拍着胸脯说自己是幸福的呢？”

乐道：“如果从另一个角度想，可以有效地控制需求，不产生无妄的需求，有点像佛教的禁欲，把自身需求控制在合理的范围内，你认为这样是否可以比较容易达到幸福？”

龙啸天下：“您难道想说，和尚才是最幸福的人吗？”

乐道：“我是说控制需求，至少是控制不必要的、错误的需求，是达到幸福的手段之一，你认为呢？”

龙啸天下：“这我同意。”

乐道：“我的书核心目的之一就是探讨幸福的概念和实现幸福的方法。”

龙啸天下：“那幸福和管理哲学有什么关系呢？”

乐道：“你认为什么是管理？”

龙啸天下：“我个人比较喜欢彼得·德鲁克对管理的定义：管理，从根本上讲，意味着用智慧代替鲁莽，用知识代替习惯与传统，用合作代替强制。如果让我具体解释的话就是遵循正确管理规律，运用科学管理方法和管理工具，最高效率地实现管理目标。”

乐道：“那你有没有听过德鲁克的另一句名言：今天占主导地位的资源及具有绝对意义的生产要素，既不是资本也不是土地，而是文化。”

龙啸天下：“是听过，不过文化的概念很复杂，而且文化到底对管理有什么价值好像也说不清。”

乐道：“如果将企业比作一株植物的话，我认为文化就相当于其生长的土壤和根，所以从长远看文化是管理最核心的要素，现在很多人开始认识到这一点，管理界开始流行这么一句话：三流企业竞争靠生产，二流企业竞争靠服务，一流企业竞争靠文化。

“而管理文化的核心部分就是管理哲学。管理哲学包括三个层次：一是管理世界观部分，对最基本的管理规律的认识；其二是管理的价值观，它左右着企业的共同愿景，战略决策；其三是管理的方法论。

“有人说管理简单言之就是解决两个问题：第一，做正确的事；第二，正确地做事。而这两个问题都和管理哲学有莫大的关系，前者是世界观和价值观的问题，而后者就是方法论的问题。

“当前，管理正面临以利为本向以人为本转变的发展阶段，而既往的管理哲学的世界观和价值观是建立在功利主义基础上的，其对利润或者说对增进幸福工具的关注要远远超过对人和幸福本身的关心，而以人为本则必然首先要关注如何增进人的幸福，这

本书首先探讨什么是幸福与如何增进幸福，再围绕这一核心探讨当前管理哲学的发展与构建。”

龙啸天下：“快写完了吗？”

乐道：“有兴趣看一看吗？”

龙啸天下：“是的。”

三、管理哲学的背景、意义与未来

一个伟大的组织能够长期生存下来，最主要的条件并非结构形式或管理技能，而是我们称之为信念的那种精神力量。

——汤姆斯·彼得斯

我们现今生活在纷乱如麻、前途未卜的“不安分的时代”。富裕却不知足，丰衣足食却礼节不周，充分享受自由却倍感闭塞。只要有干劲儿，就什么东西都可以得到，任何梦想都可以实现。但是社会却弥漫着颓废、悲观的气氛，甚至有人甘愿成为丑闻的主角，甚至犯罪。

为什么如此闭塞的状况充斥着整个社会？那难道不是因为很多人找不到活着的意义和价值，迷失了人生的方向吗？造成这种状况的原因，正是由于缺乏正确的人生观——恐怕不只是我一个人这么想吧。

我想，对这个时代来说，最需要的就是从根本上质问“人为什么活着”。首先，人们要正视该问题，树立作为人生之难的“哲学”。所谓哲学，也可称之为“理念”或者“思想”。

——日本管理之神 稻盛和夫

当代西方管理理论与管理学派的形成，已经过了三个阶段。

第一阶段，是泰罗等人倡导的科学管理，这时期的管理以提高劳动生产率为目标，在操作规程、工作定额、差别工资制度、职能分工、管理原则等方面，进行探索，对人的认识主要是两方面：一是把人看成经济人，看成是只受利益驱动与支配的动物；二是把人看成和机器一样的工具，是与资本一样的生产要素。

第二阶段，是本世纪二三十年代开始的行为科学理论。行为科学侧重研究人的需求、行为的动机、人际关系、激励理论等，主张通过多种方式激发人的积极性。但当时仍把对人的激励看成是管理手段，而不是目的。

第三阶段，是二战后出现的以广泛运用数学方法和计算机为特征的管理科学学派。这一阶段，出现了许多新的管理技术，推进了管理手段现代化与管理方法现代化，提高了管理工作精确化、科学化的水平。但实践表明，尽管现代管理技术是有效的，却不能代替管理思想现代化和人员的现代化。人们曾经预想，随着新技术和现代管理方法的大量应用，人在经济活动中的作用可能会下降。

但现实使人逐渐认识到，任何时候都不能忘记生产产品和提供服务的人以及使用产品和享用服务的人。恰恰相反，在新的阶段，或者也可以称之为管理思想发展的第四阶段，对人的认识有了升华。在这一阶段，提出了人是最重要的资源、最宝贵的财富，提出了个性需求和精神健康的理论，提出了更多依靠员工的自我指导、自我控制以及顺应人性的管理等一系列新观点、新思想。在实践中积极推行以人为中心的管理，并积累丰富的经验。可以说，以人为中心的管理，是新阶段的重要特征之一。

台湾著名管理学家陈怡安教授在讨论人本管理时，把其核心

提炼为三句话，即：点亮人性的光辉；回归生命的价值；共创繁荣和幸福。就个人理解详细谈谈这三句话的内涵。

1. 点亮人性的光辉

我认为这句的核心是要全面地认识人，正视并肯定人有高尚的一面。不简单地假定人是简单、片面、冰冷无情而又自私自利、仅仅追求个人效用的最大化的动物，这样简单粗暴而又有些将人看扁了的“理性人”或“经济人”假设在人本管理的时代必须全面反省并更新。

当然“理性人”、“经济人”的假设所强调的人性本恶有一定的历史渊源，当西方的文艺复兴和工业文明从冷漠而残酷的中世纪浴血而生时，科学与自由的前行者深深看透了道貌岸然的统治者的卑劣与腐朽，同时也领教了因为缺乏教育和善的引导的小市民的无知和冷漠。要深切地推行民主、法制，为人权和理性开辟更自由的空间，必须假设人性本恶，这在一定时代背景下也可谓是不破不立吧。

另外，科学研究的开始需要简单化，就像物理学为了将物体简化为一个质点那样，将复杂的立体的人抽取简单的一个属性，作为研究的出发点本无可厚非，可“经济人”或“理性人”明显是有悖于现实的。如果为了方便而忽略事实，甚至扭曲事实，那管理学或是经济学就彻底背离了科学精神，是掩耳盗铃，是刻舟求剑。毕竟科学是为了解释而不是为了能解释。

2. 回归生命的价值

要培养人也要塑造人，人可以高尚，但人并不生而高尚，所谓玉不琢不成器，以人为本不仅要关注人的生理需求，更要关注人的高级需求，如被尊重、自我实现、要帮助人成功并提供人成

功的有利条件。彼得圣吉先生提出的学习型组织的建设是未来企业管理重点发展方向，未来的领导不再仅仅是命令的发布者和工作的监督者，他更是导师、是朋友、是员工不断完善发展的循循善诱者。所以了解如何帮助人发展是人本管理的核心课题，而这也离不开深刻地认识人，同时需要社会学、心理学等学科相关知识的支持。

3. 共创繁荣和幸福

管理既是为了人，同时也要依靠人。首先，如果企业不能增进人的幸福，就没有任何效率可言。其次人的活性才是提升管理效率的核心，如何使人获得更高的活性？就是让他们更加幸福。所以以人为本和管理效率不但不矛盾，而且从长远来看，人本管理是提升管理效率唯一的方法。从这个意义上来说，在知识经济时代，幸福就是生产力。

未来的管理将是引导人、依靠人而不是驾驭人、压榨人。要实现这一点需要建立一套统一的价值观。当前正是价值观混乱不堪、急需重建的时代，企业提出的价值观往往只是采用拿来主义，听起来很酷，看上去很美，它高悬在上，却从未扎根于员工的心底，这样的所谓价值观既无法唤起员工的工作热情和积极性，也无法帮助员工甄别是非，甚至连起到规范员工行为的作用也谈不上。

必须认识到的是，价值观不仅仅是一套道德体系，在当今社会，理性观念对人的影响力已超过了一切的宗教和传统力量，能深入人心的价值观必须有科学的世界观的支撑，而且经得起事实的检验。否则，再美的价值观也只能是空中楼阁。

世界观是管理哲学不能逾越的部分，因为价值观和方法论在

一定程度上受世界观的制约，或者说有什么样的世界观就有什么样的价值观。

当前西方哲学主流偏离了世界观的研究，而没有完整的世界观，在某种程度上就不可能有统一的价值观。尼采宣称上帝死了，这不仅仅代表着西方神权的消亡，同时也隐喻西方经典世界观的陷落。但实际上，人的世界观从来不会有真空状态，科学的世界观无法主宰这个领域，那么本能直觉、物欲和主观经验就堂而皇之地走上前台，取“上帝”而代之。近代价值观的混乱和道德体系的崩溃，正是由于实用主义、享乐主义和庸俗的经验主义堂而皇之地充斥占领着社会的上层建筑，最终导致人的物欲空前高涨，个人主义无节制地滋长蔓延。人被物化、机械化，精神疲软，价值迷失，道德崩坏，集体无意识，全民打酱油。人与自然、人与社会、人与自身的矛盾越来越严重。

要解决这些问题，就必须重整我们的上层建筑。而中国的智慧经典——《道德经》比较体系化地完整地提出了东方的典型世界观、价值观和方法论，我认为它可以作为未来人本管理哲学的基石。

四、本文的创新

本文的核心创新有三：

1. 以人为本就要以促进人的幸福为本，所以本文首先着重讨论幸福的概念，在先贤们的对幸福的种种描述和探讨的基础上归纳出本文特有的关于幸福的定义，在此基础上分析归纳出当下影响人们远离幸福的主要因素。

2. 人的幸福不会像熟了的苹果一样自动掉下来，幸福的实现与幸福感的增进依赖于人自身的发展与完善；依赖于人与人关系的发展与完善；依赖于社会的精神文明、物质文明、制度文明的发展与完善。而高效地引导上述发展与完善最重要的就是基于对人自身、人与人关系的深刻认识。这就是本文第二个创新点的所在。

当前管理哲学的首要问题就是更深一步地认识人并了解人，现有的理性经济人或社会人假说都不能很好解释人的所有行为。

本文提出了新的管理人本性理论，我将其命名为“器”的理论。“器”的理论能将现有的X理论和Y理论，以及经济人、社会人的理论模型做一个全面整合，克服以前对人本性假设的片面性。而人的发展与完善实际上也就是对自身之“器”的发展与完善。

3. 中国智慧的瑰宝《道德经》实际上已经系统地指明了“器”的完善方法，但平心而论，《道德经》的逻辑体系稍显混乱，所以本文尝试用西方哲学的体系框架解释《道德经》，同时将《道德经》所蕴涵的中国哲学智慧更为清晰而完整地呈现出来。

4. 形式创新，本文为了使内容通俗易懂，贴近生活，生动有趣，一些较难懂的部分以对话体作为表述形式。

这样做还有另一个好处，就是以比较开放式的视角探讨幸福这一哲学根本课题，使读者在阅读的同时也能更广泛地思考，而不仅仅拘泥于本文的一家之言。这也沿袭了哲学的最传统的研究方法。