

浅谈工匠精神传承与发展的社会基础

赵 扬

(山东管理学院 山东新型城镇化研究所, 山东 济南 250357)

摘要:工匠精神是指工匠们在生产中精益求精、追求卓越的理念态度。工匠精神的传承与发展需要具有相应的社会基础,首先,获得不低于社会平均收入是工匠精神传承的物质基础;其次,要建立与现代市场经济相匹配的现代职业教育体系;最后,要建立以企业为主体,政府参与管理的市场经济体制。

关键词:工匠;工匠精神;企业管理制度

中图分类号:C961 **文献标识码:**A **文章编号:**2096—3157(2019)06—0071—02

DOI:10.16834/j.cnki.issn1009-5292.2019.06.031

工匠精神是指工匠们在生产中精益求精、追求卓越的理念态度。2016年,李克强总理在政府工作报告中提出“鼓励企业开展个性化定制、柔性化生产,培育精益求精的工匠精神,增品种、提品质、创品牌”。工匠精神一经提出,立刻在社会上引起热议。工匠精神的提出有其强烈的社会现实意义,改革开放40年来,我国由一个不发达国家逐渐过渡到一个中等发展中国家,伴随着经济社会的迅速发展,各种矛盾越来越突出,经济发展方式急需转型,由产品价值链的低端向产品价值链高端转移,而这种转移需要创新,质量提升相配合,因此,传承发展工匠精神对于我国经济社会转型具有重要意义。

一、当前我国社会工匠精神缺失的原因分析

中国有上千年的手工业发展史,在手工业的发展中,工匠精神的传承起着重要作用。近代以来,中国的工匠精神逐渐没落是由很多种因素造成的。中国工匠精神没落从历史上看可以分为三个阶段,首先是旧有经济模式的崩溃。中国传统手工业中的高品质产品面向上层社会和统治阶级,统治阶级的需求使得传统的手工业者能够获得高于社会平均收入的利润,这在客观上为传统工匠技艺的传承提供了物质基础,同时,统治阶级对传统手工业的重视,是工匠精神传承的重要因素,自周朝以来,历朝历代都设有专门的部门直接管理并经营手工业,这种管理制度对手工业的工匠精神传承起到了积极作用。但是,近代以来,随着封建制度的崩溃,传统手工业这种自上而下的管理模式也随之崩溃,对工匠技艺及工匠精神的传承影响较大。其次是计划经济模式下的对传统工匠精神的继承。在计划经济模式下,我国形成了一套紧密联系的集培训、研究、生产体系,在这种计划经济模式下,虽然传统的旧的工匠学徒传承模式已经破坏,但是仍然建立了与计划经济模式相适应的新的学徒制及工匠精神传承模式。最后是市场经济模式下工匠精神传承的重构。在我国由计划经济向市场经济转轨的过程中,计划经济体制下形成的工匠精神传承遭到了破坏,国有企业生产、研究、培训之间的紧密联系被割裂,工匠精神的继承失去了社会物质基础。

二、获得不低于社会平均收入是工匠精神传承的物质基础

唯物主义认为,经济基础决定上层建筑,工匠精神作为一种精神形态,它的存在与发展必然有其相对应的物质基础,没有相应的物质基础作保证,工匠精神就不能得到传承与发展。

我国传统手工业在发展过程中均把统治阶级及上层社会作为主要的需求对象,与中下层普通消费者相比,这些统治阶级和上层社会对于产品的品质要求较高,为了追求更高

的享受,愿意为产品付出更高的价格,这客观上促进了工匠技艺的提高,使得工匠可以花费更多的时间,用来提高产品的品质,并因此获得较高的收入。

隋唐时期,工匠的地位逐渐提升,工匠的招募开始出现以日计酬,据唐六典记载,唐代的手工业者的收入,因手工业者的类型不同而不同,奴婢与服刑的囚徒一般没有收入,但是长上匠因技艺高超在服役期满后,如继续服役,唐官府要付给他们酬劳,唐六典记载:“凡诸州匠人长上者,则州率其资纳之,随以酬雇”。长上匠待遇相对比较优厚,除了能享受酬金月粮,还能免除课役和杂徭。柳宗元在《梓人传》中写到,“指使群工”的技术工头是一般工匠的“受禄三倍”,由此可见,在历史上,技艺高超的工匠能够获得不菲的收入,这意味着有很多工匠为了获得更高的收入而愿意潜心研究技艺,并愿意将其高超的技艺传承下去,对学徒来讲,通过师徒制这种学习方式,徒弟在未来也能够获得较高的收入,这种高于社会平均水平的收入是工匠精神得以建立并传承的物质基础。

因此,不断提高劳动者的收入水平,让劳动者能切身感受到工匠精神传承的价值,同时建立符合我国社会主义市场经济体系结构的国家工匠奖励制度,让有技术,有技艺的高级技术人员有获得感、荣誉感是工匠精神传承的社会物质基础。

三、尊师重教是我国工匠精神发展传承的文化基础

中国传统的工匠精神之所以能够得以传承发展,与儒家文化的尊师重教的传统伦理是离不开的。儒家传统文化提倡仁、义、礼、智、信,所谓“一日为师,终身为父”,因此,在中国传统文化里,师傅不仅仅负责传道、授业、解惑,还具有一定感情色彩。

我国古代工匠精神的传承依赖学徒制,学徒制可以被认为我国职业教育的雏形,最早可以追溯到周朝,在古代,手工艺的传承注重言传身教,师徒之间的联系非常紧密,师傅不仅仅是传授技艺,还要把工匠精神传承给下一代,古代学徒制的工匠精神蕴意包含三个方面,一是尊师爱徒的传统道德;二是言传身教的教育模式;三是追求卓越的尽善尽美境界。因此可以说,学徒制是工匠精神得以传承的一种有效方式。从传承年代看,儒家文化发源于春秋战国,兴盛于汉代,学徒制起源要早于儒家文化,但是自儒家文化普及以来,学徒制就与其紧密结合,成为学徒制传承的重要载体。

进入21世纪,与古代学徒制相对应的小农经济已经不复存在,取而代之的社会主义市场经济体制,在新的社会经济体制下,需要建立与之相适应的现代学徒制,同时,传统的

儒家文化则随着时代发展不断变化,尊师重教的文化传统仍然存在,这为我国建立现代学徒制提供了文化保障。在现代市场经济条件下,与之对应的教育模式是现代职业教育,要想建立现代学徒制,就需要企业参与职业教育,通过校企合作进行技能培养,培养方式则是工学结合,现代学徒制对于学生的培养更加专业化、系统化,在现代学徒制中,学生具有双重身份,由职业院校的教师以及企业的师父进行“双导师”教育。与古代学徒制相比,学生不仅要学习技术技能操作,还要学习各种理论知识使其认知技能得到发展。现代学徒制与古代学徒制既有联系又有区别,在古代学徒制中,师傅与徒弟之间不仅仅是一种技艺传承、教育的关系,还存在剥削关系,师傅无偿占有徒弟的劳动成果。但在现代学徒制中,师傅与徒弟的关系包含在职业院校、企业之间的合作关系之中,师傅与徒弟之间仅仅是一种教育与经验传承的关系。

在现代学徒制中,办学主体不仅仅是学校,还有企业,学校作为现代学徒制的重要参与方,是与现代社会教育的逐渐普及分不开的,随着现代职业教育的逐渐发展,对劳动者的教育职能逐渐从企业里分离出来,这种分离对工匠精神的传承既有促进作用,也有其不利一面。一方面,将劳动者的教育职能转移到学校能够使职业教育更专业,更有利于职业技能培训。另一方面,劳动者教育与企业分离,客观上弱化了工匠精神的传承。因此,如何结合学校、企业的各自优势,对劳动者进行联合培养,成为现代学徒制发展无法回避的课题之一。现代学徒制发展较好国家的实践经验表明,企业是否能作为主要办学一方是决定现代学徒制发展成败的关键因素。在现代学徒制这个培养体系里,学校、企业共同承担学生的培养,这种体系有利于学生的自我价值发现及实现,有利于师傅对自我职业生涯的丰富和自我满足,有利于传播企业文化,实现人力资本的增值。

建立现代学徒制,要发挥职业院校的作用,进入 21 世纪,随着我国产业结构升级及劳动力成本提高,经济增长由粗放型增长向集约型增长转变,在传统的粗放型经济增长中,农民工是我国企业劳动力的主要组成部分,但当经济开始向集约型增长转变,产业技术水平的提升对劳动者素质提出了更高的要求,这意味着传统的以农民工为主题的劳动力已不再适应集约型经济增长的要求,企业劳动力的组成必然由农民工向具有一定知识、技能,受过一定职业教育的学生转变。

四、以企业为主体,政府参与管理的市场经济体制是工匠精神传承的制度保障

我国古代工匠精神的产生与发展与官府的参与管理密不可分,据记载,我国对工匠的最早记录来自周朝的《考工记》,考工记将百工分为木工、金工、皮革工、染色工、玉工、陶工等 6 大类、30 个工种,典籍详细记载了手工业生产技术、工艺美术资料,以及一系列的生产管理和营建制度,“考工记”记载的均为官匠,可见在周及春秋时期,官府就专门设立了对工匠的管理部门,汉代的郑玄对“考工记”注说,“百工司空事官之属”,“监百工者,唐虞已上曰共工”。汉代管理手工业的部门是少府和大司农。少府管理官府手工业,官府手工业是指汉朝政府直接经营管理并直接为统治阶层服务的手工业,其主要为皇室、贵族及官僚提供各种日用消费品和奢侈品,另外也向军队提供兵器装备等。大司农管理官营手工业,官营手工业与官府手工业不同,虽然同样是政府管理和经营,但其产品并非只供给统治阶层,还面向社会、面向市

场,实际上是一种“专营生产”、“垄断经营”,其中最典型的是盐官和铁官的设置及盐铁专营。由此可见,官府进行管理并直接参与手工业生产,客观上促进了古代工匠技艺的提高及工匠精神的传承。

在现代市场经济体制条件下,企业是经济的主体,因此,企业也应当是工匠精神传承的主体,我国社会主义市场经济体制建立时间不长,还未形成有利于工匠精神传承的具有我国特色的企业管理制度,但是比较研究日、德等发达国家的企业管理制度,我们发现,其均形成了具有本国特色的,有利于工匠精神传承的企业管理制度,如德国企业在管理上施行董监事会制度,监事会与执委会的分权制度。这个制度在公司内部形成分权的制约关系,禁止监事会成员与执委会成员兼职,监事会成员包括政府代表和经选举的职工代表,这从法律上给予职工参与企业某些决策的权力,提升了职工自我激励性和主观能动性,提升了职工的主人翁地位。日本企业则在发展过程中形成了特有的“终身雇佣制”、“年功序列制”、“企业内工会”三大特征,这三种特征共同推进日本企业经营管理的改善与提高。

同时,培养工匠精神也是企业自身发展的必然要求,是提升产品质量的必由之路。企业要想获得长久发展,就必须为客户提供高质量的产品和服务,而高质量的产品和服务最终需要依靠员工精益求精的精神。培养工匠精神还是企业塑造品牌形象的有效途径,是企业文化建设的核心,企业的发展离不开企业文化建设,建设优秀的企业文化离不开精神激励,文化塑造,通过培养工匠精神,能够激发员工对企业高度的认同感,激发员工的创造力和主人翁精神,不断推动企业发展。由此可见,要想继承并发展工匠精神,就需要形成有利于工匠精神传承与发展的企业管理制度。

在现代市场经济体制中,仅仅企业建立有利于工匠精神传承的企业管理制度还不够,作为市场的管理者,政府也需要建立相关的制度体系,以支持并促进工匠精神的传承。以德国为例,德国所奉行的经济模式是社会主义市场经济模式,近代德国工匠精神的发展受德国资本主义的影响较大,在德国资本主义制度下形成了新的社会关系,随着反垄断及社会保障政策的实施,德国所奉行的社会主义市场经济努力在维持竞争秩序和社会公平之间保持平衡,这种市场经济模式最终产生了德国企业特有的组织管理结构。

综上所述,一个国家的工匠精神的形成、传承与发展是与这个国家的社会基础密切相关的,当前,我国正处于经济社会转型期,要建立工匠精神,提升产品品质 and 创新能力,需要不断培育完善工匠精神的相关社会基础,只有这样,才能建立一个以企业为主体,以制度作保障的工匠精神传承体系。

参考文献:

- [1]《唐六典》。
- [2]《考工记》。
- [3]李伟. 制造强国建设背景下的工匠精神研究[D]. 河南师范大学,2017。

[注]基金项目:本文是山东管理学院工会理论研究院开放性课题《工匠精神培养的路径研究》阶段性成果。

作者简介:

赵扬,山东管理学院 山东新型城镇化研究所,讲师,硕士。