

技术技能人才的工匠精神研究述评*

李 宁

(中国人事科学研究院,北京 100101)



内容提要:具备工匠精神的技术技能人才,为发展新质生产力提供了技能支持和人才支撑,是保障我国制造业实现高质量发展的战略人才力量。技术技能人才主体承载功能与工匠精神的客体属性最为契合。然而,现有研究对于技术技能人才的战略地位重视度不够,对其工匠精神缺乏框架性、比较性的量化分析。本文运用定性文献分析法和定量文献计量法概括了现有技术技能人才的工匠精神研究整体状况,从内涵解读、相关概念比较及研究作用路径三个方面对研究内容进行全面梳理,揭示了个体动机—行为与个体—组织交互两个视角下技术技能人才的工匠精神研究焦点及其解释逻辑,归纳了当前研究存在的主要问题:相关概念界定缺乏经济高质量发展背景下的观照;未能聚焦技术技能人才作为工匠精神的承载主体功能;内涵与维度开发缺少外显性行为特征;培育过程忽视了企业管理实践的主体作用。基于此,从技术技能人才工匠精神的形成动机与要素、内涵与维度、培育主体与过程机制、生态保障四个方面对未来研究的开展提出了展望和建议。

关键词:技术技能人才 工匠精神 工匠技艺 培育体系

中图分类号:C936 **文献标志码:**A **文章编号:**1002—5766(2025)01—0190—19

一、引 言

国家战略人才的培养使用是深入实施新时代人才强国战略、加快我国建设世界重要人才中心和创新高地的关键着力点。2021年中央人才工作会议提出了“战略科学家、一流科技领军人才和创新团队、青年科技人才队伍、卓越工程师”四种类型的战略人才,党的二十大在此基础上,进一步明确了“大师、战略科学家、一流科技领军人才和创新团队、青年科技人才、卓越工程师、大国工匠、高技能人才”七种战略人才培养目标,其中卓越工程师、大国工匠、高技能人才作为技术技能人才^①的典型代表,是我国制造业人才队伍的中坚力量,作为打通技术创新与生产操作“最后一微米”的关键核心要素,在加快实现制造业转型升级、推动技术创新成果转化方面具有不可替代的作用。习近平总书记在庆祝我国选手取得第45届世界技能大赛佳绩时,作出重要指示:“高素质技术工人队伍是实现中国制造、中国创造的基础,是助推经济高质量发展的必要支撑,要在全社会弘扬精益求精的工匠精神。”由此可见,工匠精神培育与技术技能人才培养在本质特征、价值观念和操作行为等方面具有高度的融合性。已有研究表明,技术技能人才的工匠精神是实现我国由“制造大国”迈向“制造强国”的主要因素(彭新武,2020^[1];周民良,2017^[2])。然而,技术技能人才这一新型人才的战略重要性并未受到理论界和企业界的高度关注,鲜有将

收稿日期:2023-03-02

* 基金项目:国家社会科学基金重大项目“以建设世界重要人才中心为目标的新时代人才强国战略研究”(22ZDA038);中国社会科学院登峰战略企业管理优势学科建设项目(F2023YS25)。

作者简介:李宁,女,博士后,管理学博士,研究领域是人力资源管理,电子邮箱:liningqwust@163.com。

① 本文所指的技术技能人才,涵盖了国家战略人才力量中的卓越工程师、大国工匠及高技能人才三种人才。

其作为工匠精神承载主体的研究,尤其缺少以企业为主体培育技术技能人才工匠精神的研究。在我国经济由高速增长向高质量发展转变的关键时期,提质增效的“品质革命”成为国家和企业的共同追求,作为技术技能人才个体价值取向和企业发展重要支撑的工匠精神,理应受到社会各界的广泛关注。

纵观西方国家工业发展史,注重技术技能人才工匠精神的培育与传承是其制造业致胜的关键,凝结在掌握着现代技能产业工人队伍上的工匠精神是实现我国制造业高质量发展的内在动力(余东华,2020)^[3],即工匠精神的客观属性与技术技能人才这一主体最为契合。技术技能人才所具备的职业理念、高超技艺,完美契合工匠精神的内在价值。然而,当前我国技术技能人才的工匠精神培育现状不容乐观,对技术技能人才的战略地位不够重视,未能从国家层面、社会层面、教育层面、企业层面、行业协会层面形成培育技术技能人才工匠精神的协同体系。技术技能人才的工匠精神在新时代背景下的全面落地,首先需要明确其内涵与要义,现有研究中,尚未明确此类人才工匠精神的内涵与维度,且定义多集中在精神层面,未形成较为具体的、外显性的特征或行为,即“工匠动作”的界定,无法将工匠精神落实到具体化的操作层面(徐伟等,2023)^[4];其次,研究对象具有泛主体性,缺少制造业高质量发展背景下,对技术技能人才这一战略人才工匠精神的聚焦。为全面掌握技术技能人才工匠精神的发展现状,本文结合定性文献分析法和定量文献计量法对技术技能人才的工匠精神研究进行整体性回顾,在梳理技术技能人才的工匠精神内涵基础上,围绕技术技能人才工匠精神的相关概念比较、前因与结果变量以及解释理论视角,构建了研究整合框架,讨论了现有研究局限性及未来研究的方向,以期推动技术技能人才的工匠精神研究的不断发展。

二、技术技能人才工匠精神研究的可视化分析

为总体上把握国内外关于技术技能人才的工匠精神研究现状,本研究运用文献计量学方法对当前该领域研究进行可视化分析。

1. 数据来源

(1)文献检索。文献数据来源国内的CNKI、维普和万方数据库的期刊论文,以及国外Web of Science(简称WOS)中核心数据库及EBSCO/host数据库期刊论文,具体的文献检索规则设置和结果如表1所示。利用Citespace和VOSviewer软件进行可视化操作,其中VOSviewer完成的关键词共现图谱分析,以便窥探研究热点概貌;运用Citespace进行关键词突显和聚类关系分析,进一步了解研究热点之间的相关关系,发现某段时间内研究焦点,根据时间脉络预测该主题研究的演变路径。

(2)文献筛选。为实现对相关领域文献的精准定位,本文遵循“检索—初筛—合格—保留”的检索步骤,对文献检索结果进行了严格而细致的筛选。首先,从文献类型入手,聚焦于学术文献,通过排除会议论文、期刊论述以及书评类论文等非直接研究性论文;其次,深入文献内容,紧扣研究主题,通过审阅标题、摘要、关键词乃至全文来实施筛选。其中,以“技术技能人才”AND“工匠精神”为主题进行文献检索筛选后,得到中文文献453篇,英文文献32篇,由此可见,对于技术技能人才的工匠精神研究尚处于起步阶段,目前还未进行全面深入的分析,基于此本文以“技术技能人才”和“工匠精神”两大主题进行可视化操作,筛选后的文章数量如表1所示。

表 1 文献检索规则和筛选结果

核心词	数据库:CNKI、维普和万方			数据库:Web of Science 和 EBSCO/host		
	检索词	检索条件	筛选条数	检索词	检索条件	筛选条数
技术技能人才	技术技能人才;技能人才	以主题为检索条件	1737	high-skilled *;technical talented people	以主题为检索字段	1489
工匠精神	工匠精神		1540	craftsman's spirit;vocational spirit		1052
技术技能人才+工匠精神	“技术技能人才”AND“工匠精神”		453	“high-skilled *”AND“craftsman's spirit”;“high-skilled *”AND“vocational spirit”		32

注:*表示用于查找同一词根下不同词性的词

资料来源:作者整理

2. 技术技能人才的工匠精神中文文献可视化分析

(1) 技术技能人才中文文献可视化。对来源于中文数据库中的技术技能人才文献进行关键词共现、突显及聚类分析,结果如图 1 和表 2 所示。

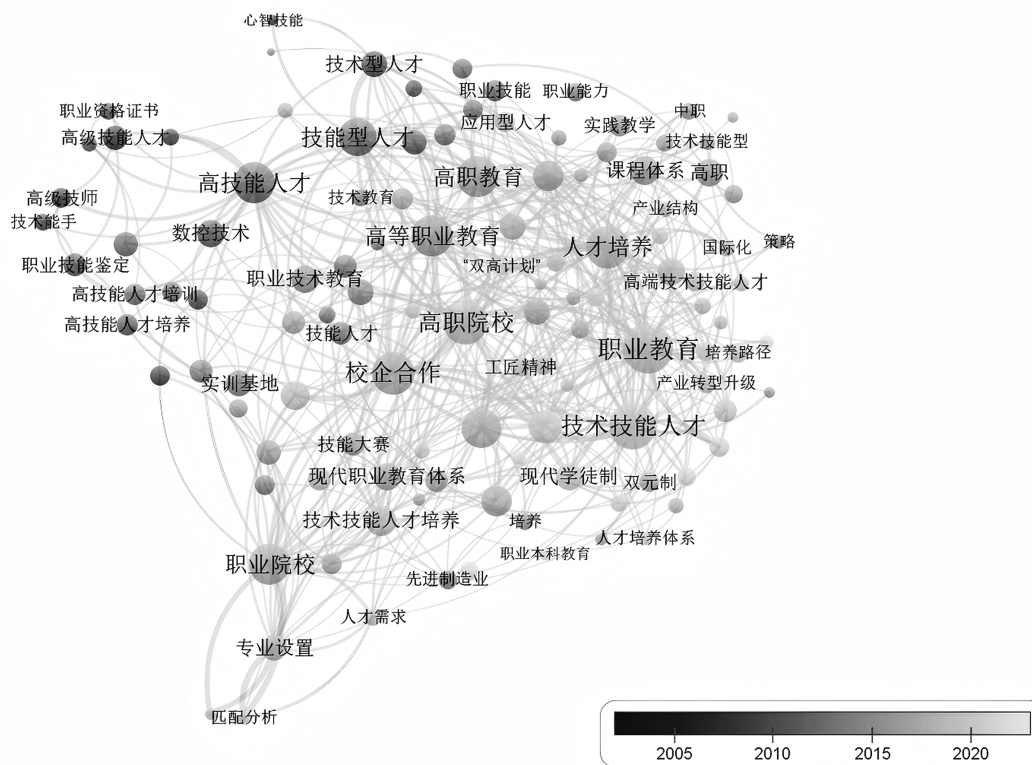


图 1 技术技能人才中文文献关键词共现图谱

资料来源:作者整理

基于可视化分析结果,得出技术技能人才研究的演变路径。研究初期,学者将技术技能人才归为技能人才,研究集中于如何提高技能人才技能水平(图 1 左侧深色区域,#高技能人才,#技能人才培养,#技能型人才),但未能明确该类人才的定义与培育主体。随着国家政策明确职业教育的办学定位是培养技术技能人才,学者探究职业教育培养高素质技能人才的路径,对技能人才与技术技能人才进行了对比研究(图 1 中间区域,#高等职业教育,#人才培养,#高素质技术技能型人才)。面对制造业转型升级,学者们意识到技术技能人才培养质量与产业之间的匹配性问题,技术技能人才的工匠精神、技能匹配成为当下研究的焦点(图 1 右侧浅色区域,#工匠精神,#现代学徒

基于可视化分析结果,得出了国内工匠精神研究的演变路径。工匠精神源于制造业,早期研究通过学习借鉴德国工匠精神,探究如何将传统工匠精神融合时代价值,实现传承与创新(图2左侧深色区域,#制造业,#德国,#传承,#创新),认为创新与精益求精是工匠精神的核心素养。随着工匠精神从行业术语上升到国家层面的转变,受到了更多的关注。如何弥补工匠精神的缺失,加快制造业高质量发展,成为现阶段研究的重点(图2中间区域,#人才培养,#职业教育,#培育路径)。在新时代背景下,如何构建技能型社会,基于中国情境落实工匠精神,学者们对新时代工匠精神的内涵与维度,与劳模精神的区别与联系进行了探究(图2右侧浅色区域,#技能人才,#劳模精神,#技能型社会)。

运用 Citespace 进行关键词突显和聚类关系分析,关键词聚类图谱的模块值 Q 值为 0.8034,远大于 0.3 临界值,表明网络社团结构显著;平均轮廓值 S 值为 0.8851,大于 0.7,表明聚类结果良好,说明文献分析有利于对工匠精神研究的整体特征和演变路径进行分析。根据关键词聚类信息,统计前 8 个研究热点如表 3 所示。

表 3 工匠精神国内文献研究热点

聚类	名称	代表性关键词
#0	工匠精神	工匠精神;养成途径;现代职业教育;创新;人才培养
#1	高职院校	高职院校;人才培养;先进制造;学业评价;高等工程教育
#2	科技期刊	科技期刊;编辑;职业教育;核心素养;青年编辑
#3	创新	创新;传承;专注;创新系统;精神
#4	劳模精神	劳模精神;大国工匠;劳动模范;产业工人;高级技术工人
#5	新时代	新时代;职业伦理;制度文化;时代精神
#6	工匠文化	工匠文化;现代文明;价值;人工智能;第二自然
#7	课程思政	课程思政;中职学校;教学内容;全程育人;立德树人

资料来源:作者整理

3. 技术技能人才的工匠精神英文文献可视化分析

(1) 技术技能人才英文文献可视化。对来源于 WOS 中核心期刊数据库和 EBSCO/host 数据库中技术技能人才英文文献进行关键词共现及突显分析,结果如图 3 所示。

基于可视化分析结果,可以看出国外学者对技术技能人才研究的脉络。早期学者们视技术技能人才为主要的劳动力,探究其对于提高劳动生产率,实现经济发展的重要作用,尤其是高技术技能人才的流动对于经济和技术创新的重要性(图 3 右侧深色区域,#skilled labor,#human capital,#emigration & migration,#wage)。随着经济全球化程度提高,高技能人才流动性增强,学者们研究如何通过各种组合政策,提高技术技能人才社会地位,从而吸引高技能人才,提高创新产出(图 3 中间区域,#productivity,#human capital,#inequality,#technological innovations)。以上内容主要从宏观层面研究技术技能人才的作用及如何培养等内容。在研究的发展过程中(图 3 右侧浅色区域),学者们捕捉到技术技能人才创新能力对提高工作效率与产出的重要性,从微观层面研究人才激励问题,关注技术技能人才助力产业发展的匹配性问题(#labor market,#job,#attitudes,#incentives,#skills)。

(2) 工匠精神英文文献可视化。对来源于 WOS 核心期刊数据库和 EBSCO/host 数据库中工匠精神英文文献进行关键词共现及突显分析,结果如图 4 所示。

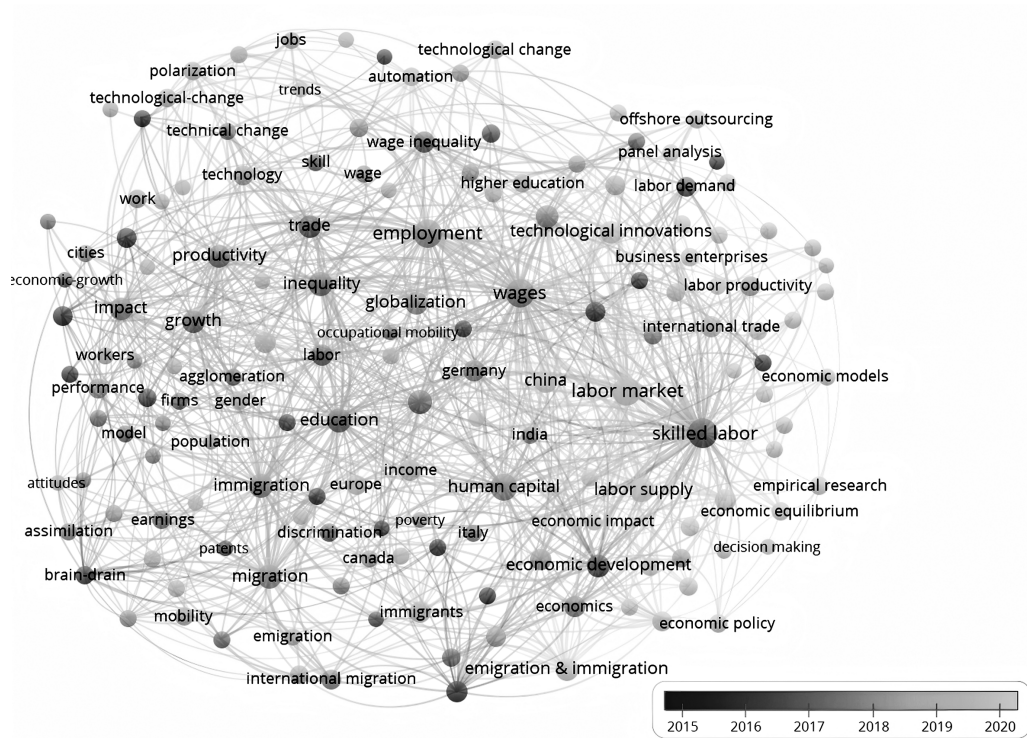


图 3 技术技能人才外文文献关键词共现图谱

资料来源:作者整理

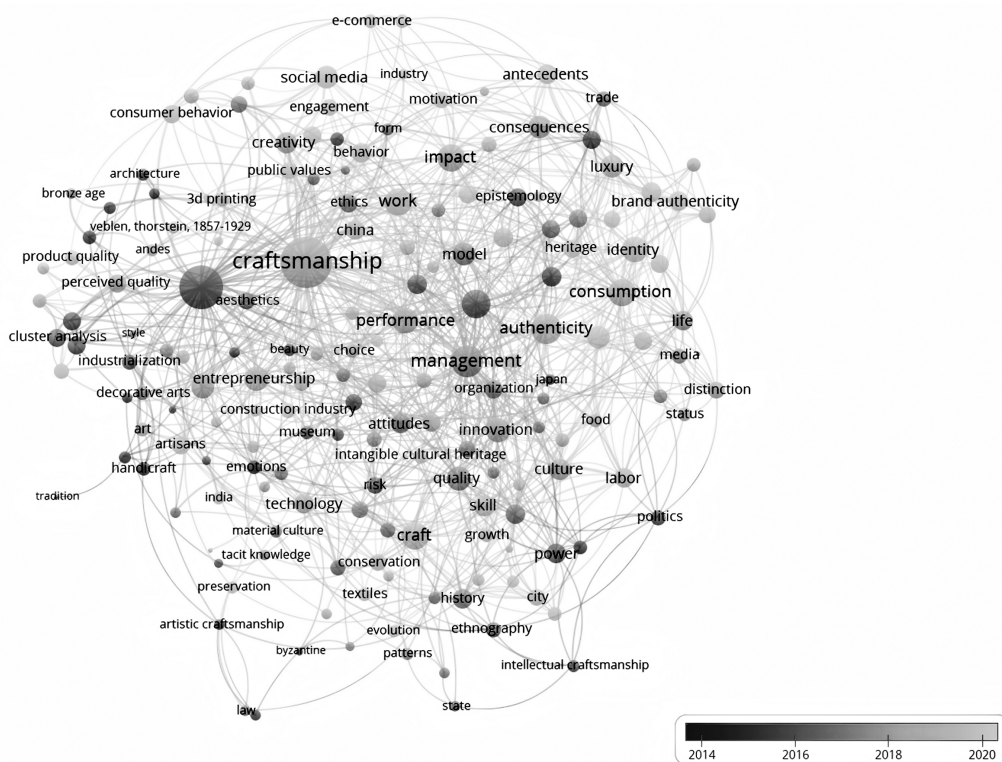


图 4 工匠精神外文文献关键词共现图谱

资料来源:作者整理

基于可视化分析结果,可以看出国外学者对工匠精神的研究脉络。国外工匠精神源于手工业,与艺术品制作密切相关,培育途径为“师带徒”,主要探究隐性知识的延续,认为工匠精神与企业家精神密不可分(图4左侧深色区域,#apprenticeship,#workmanship,#aesthetic,#entrepreneurship)。随后学者们重点关注工匠精神的内涵,认为与创新、创造相关,聚焦通过技术发展、工作设计与教育培育工匠精神(图4中间区域,#craftsmanship,#technology,#innovation,#creativity,#work,#education)。最后鉴于技能人才对社会发展的重要性(图4右侧浅色区域),学者们意识到技能与工匠精神密不可分,以期透过行为视角,探究工匠精神的本质内涵(#behavior,#skills,#preference)。

4. 技术技能人才的工匠精神整体研究分析

为进一步分析“技术技能人才”和“工匠精神”两大主题的交叉融合的趋势,本文对来源于CNKI、维普和万方数据中以“‘技术技能人才’AND‘工匠精神’”为检索条件,检索并筛选获取的453个数据样本,进行关键词共现及突显分析,结果如图5所示。

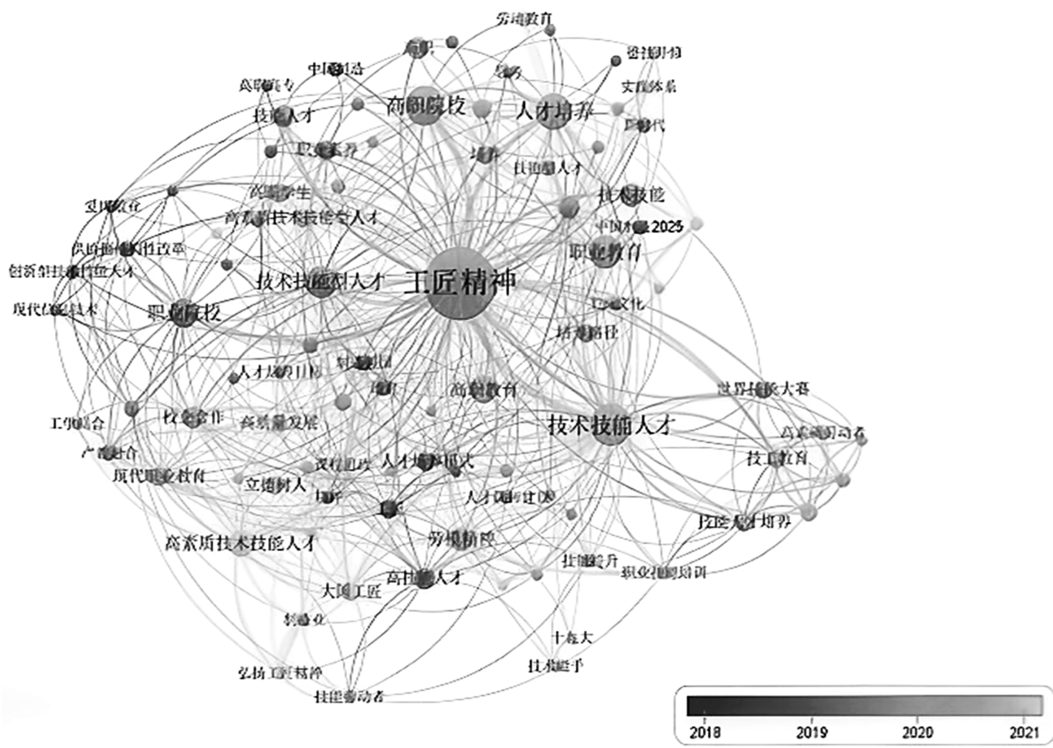


图5 技术技能人才的工匠精神中文文献关键词共现图谱

资料来源:作者整理

基于可视化分析结果所示,得出了技术技能人才的工匠精神研究演变路径。早期研究两者呈现割裂状态(图5左侧深色区域,#爱岗敬业,#职业素养,#技能人才),技术技能人才的定位与工匠精神的内涵尚未明确。随着工匠精神被写入国务院政府工作报告,职业教育作为类型教育的明确定位,技术技能人才成为连接两大系统的关键人才链,两大主题呈现交叉融合状态(图5中间区域,#工匠精神,#职业教育,#技术技能型人才)。最后,伴随着新发展格局,在制造业高质量发展的召唤下,如何以技能为抓手,培养技术技能人才的工匠精神,为制造业输送诸如大国工匠等高素质人才成为当下探究的热点(图5右侧浅色区域,#大国工匠,#高素质技术技能人才,#技能社会,#高质量发展)。

文献检索与分析表明,目前关于技术技能人才的工匠精神研究文献较少,但是通过对国内外文献关键词共现、突显和聚类分析,可以得出该研究整体呈现以下趋势:第一,技术技能人才和工

工匠精神的相关研究,逐渐呈现由宏观到微观、由抽象到具体、由理论到实践的研究趋势。早期的研究,基于宏观背景,聚焦该领域对于国家层面及行业转型的重要性,且认为职业教育(现代学徒制度)是培养技术技能人才工匠精神的主要途径,仍未明确工匠精神的本质,后期研究开始探索其内涵与本质,不仅从多个视角解读技术技能人才的工匠精神,还将培育主体拓展为高校与企业(校企合作模式)。第二,技术技能人才的工匠精神主要面向制造业领域。虽然早期学者结合工艺品等行业开展研究,随着其内涵的逐渐明晰,技术技能人才的工匠精神最终立足点为通过提高员工技能水平,助力企业提升品质,实现制造业高质量发展。第三,技术技能人才的工匠精神与技能密不可分,相关文献从价值观、工作伦理等内在价值转向动作、操作技能等外显行为的研究,技术技能人才的工匠精神培育必经路径,就是企业为提高员工技能而开展的一系列管理实践,如技能培训、技能评定及技能激励等管理实践。此外,基于生态保障战略视角,探究组织外部因素,如国家政策、社会氛围及教育体系如何影响技术技能人才的工匠精神塑造,也是该领域一个研究趋势。

三、技术技能人才的工匠精神研究框架

为进一步探究技术技能人才的工匠精神研究内容,本文在文献定量分析的基础上,运用文献定性分析法,对以往研究进行系统梳理,主要包含内涵界定、相关概念比较和研究作用路径等研究内容。

1. 内涵界定:由单维向多维转变

(1) 技术技能人才的定义

对于技术技能人才的定义,国内外学者主要从以下几个角度对其含义进行了研究。第一类从语义学角度,技术技能人才源于“技能人才”和“技术人才”,对于三者的联系与区别,学者们进行了对比与分析,视技术技能人才是技术与技能各个组成要素之间深度结合后形成的复杂系统。第二类从动态生成角度,国内学者将技术技能人才视为一个伴随着工业革命历程不断完善的概念,是高技能人才在管理能力及创新能力上的不断拓展。国外学者French(1981)^[5]提出的“职业带”理论,从动态视角,按“理论—实践”两个维度,在职业带中对技术技能人才进行了初步定位。随着新技术的应用,新型职业不断涌现,不同职业之间交叉与融合,人才边界呈现模糊化、重叠化趋势,进而产生新的人才类型。这类对技术技能人才进行了立体化的定义,强调动态性,即社会经济发展需求,推动人才的技能向着高端产业、新技术和新兴产业转移,实现了技能的高阶化扩展,造就新型人才。第三类从人才能力特征角度。技术技能人才最典型的特征是“手脑并用”。除了具备技术能力和动作技能外,技术技能人才还应该具备良好的心理素养,如职业素养、技术价值观、技术精神等文化性品质,具备工匠精神。Kenneth C Gray(1998)^[6]认为高技能人才的技能内涵包括三个层次,第一层为工作伦理,包括工作习惯、人际交往技能等,属于必备技能。第二层是学术技能,指高效率地开展学习,开发学术潜力,相当于通用技能。第三层为特殊技能以及高级素养,是高技能人才区别其他人才的核心所在。

综上所述,技术技能人才的内涵研究处于起步阶段。通过对不同视角下技术技能人才内涵的梳理,可以得出技术技能人才内涵呈现多维度,技术技能人才首先具备较高的操作技能,追求精益求精,能独立解决问题,为组织创新提供技能支持,其次具备能够系统分析问题,并将经验提升为理论的能力,塑造出新的思维模式,最后更应该具备较高的职业素养,如工匠精神等。基于以上分析,大国工匠、高技能人才、卓越工程师界定与划分都是在“技术—技能”范畴内进行,属于技术技能人才的典型代表(姜大源,2022)^[7]。

(2) 工匠精神的内涵研究

1) 工匠精神的定义。工匠精神的工匠又称“百工”“匠人”,在春秋末期齐人所著的《周礼·考工

记》中,工匠指从事木匠的群体。狭义的工匠指执着于一种职业并掌握其基本技能的手工劳动者,广义的工匠指广泛存在于各行各业中具有精湛技艺、追求极致的劳动者群体。在日本,匠人称为“职人”,指在行业内专注于本职工作、出类拔萃和不断追求极致的人。在西方,工匠(artisan)源自拉丁语“ars”,是一个社会阶层,即手艺人,Foegen(2013)^[8]指出工匠是“解决实际问题并进行创新,为组织和社会创造财富的人”。

工匠精神最早孕育于我国,已经延绵上千年,上古神话中“圣人造物”、《史记》记载的舜治水时“陶河滨,河滨器皆不苦窳”、《诗经》中“如切如磋,如琢如磨”、道家思想的“以道驭术”、墨家思想“道技合一”、儒家思想“格物致知”……均体现出我国传统工匠精益求精的态度,一丝不苟的钻研精神以及对技艺尽善尽美的追求。国外学者通过“professionism”“vocational spirit”“craftmanship”的相关研究对工匠精神进行了解读。工匠精神随着制造业发展呈现出不同的内涵。工业革命之前,工匠制度作为人类生产的主流制造范式,表现为师徒传承模式,在此阶段“工匠精神”倡导的是一种精益求精的职业精神(曾颖和赵曙明,2017)^[9]。第一次工业革命后,工厂成为生产制造的重要组织载体,在技术加持下,传统的师徒被工厂大规模专业化分工的制造模式所取代,因此,产品质量的标准化成为这一时期工匠精神的重要体现。随着第二次工业革命的来临,自动化大规模流水线制造模式逐步取代了工匠的种类与岗位,但机器的标准化生产并没有完全取代工人精益求精的工匠精神,高附加值产品的制造依然依赖于人的知识与劳动,此外,工业制造产品设计环节的工匠精神也没有消失,在这一时期,美观、高性能产品成为工匠精神的直接表现。

通过系统梳理现有研究,本文发现学者们对于工匠精神的定义尚未达成共识,现有研究从文化传承(曾宪奎,2017)^[10]、职业精神(周民良,2017)^[2]、职业伦理(Foegen,2013^[8];王星,2021^[11])、价值取向(高中华等,2020^[12];Paanakker,2019^[13])、职业态度(Yanagi,2013)^[14]和工作技能和行为(Thorlindsson等,2018)^[15]等视角进行了界定,这为进一步理解技术技能人才的工匠精神内涵提供了借鉴。

2)工匠精神的维度及测量。现有研究大多通过归纳总结的方式,对工匠精神的结构维度进行划分,基于规范实证研究的提炼较少。按照维度的数量,可将现有观点分为二维、三维、四维、五维度及六维度及以上五类,如表4所示。

表4 工匠精神维度及测量文献汇总

维度数	核心观点	作者	方法
二维	信念责任、精业敬业	李群等(2020) ^[16]	文献梳理,调查问卷
三维	爱岗敬业、精益求精、勇于创新	叶龙等(2018) ^[17]	文献梳理
	匠心、匠艺、匠品	李淑玲(2019) ^[18]	文件调查、深度访谈
四维	尊师重道、精益制造、创新创业、勇于实践	李宏伟和别应龙(2015) ^[19]	描述分析
	组织共识、管理标准、核心能力、其他特征	郭会斌等(2018) ^[20]	案例研究、质性研究
五维	精益求精、笃定执着、责任担当、个人成长、珍视声誉	赵晨等(2020) ^[21]	网络志
六维	道德品质、严谨细致、主动学习、工作中心、自我控制、时间意识、延迟满足	Mills(2002) ^[22]	描述分析
	专注、标准、精准、创新、完美、人本	李海舰等(2016) ^[23]	案例研究,质性研究

资料来源:作者整理

2. 相关概念比较

为进一步明晰工匠精神的边界与独特性,本研究通过文献回顾,对工匠精神的相关概念—劳模精神、职场精神力与工作投入,进行相关性与差异性分析,具体见表5。

表5 工匠精神相关概念的比较

比较维度	工匠精神	劳模精神	职场精神力	工作投入
定义	个体在当前工作中所持有的特定工作价值观,其聚焦于认知和威望两方面,具有典型的成长导向(高中华等,2020) ^[12]	爱岗敬业、争创一流、艰苦奋斗、勇于创新、淡泊名利、甘于奉献(彭维锋,2021) ^[24]	个体在职场工作中体验到的意义感、与团队和组织之间强烈的联系感以及对组织价值观高度的认同感(Ashmos和Duchon,2000) ^[25]	一种积极、充实、与工作相关的持续性精神状态(Schaufeli等,2002) ^[26]
维度	精益求精、笃定执着、责任担当、个人成长、珍视声誉(赵晨等,2020) ^[21]	——	工作意义、团队归属感、与组织价值观一致(Milliman等,2003) ^[27]	活力、奉献和专注(Schaufeli等,2002) ^[26]
管理情境	制造业等管理情境	全社会推广	一般组织管理情境	一般组织管理情境
直接表现	技能与产品质量的提升	卓越的劳动素养	对组织强烈的依附感	忘我的工作沉浸状态

资料来源:作者整理

(1)相关性。通过对工匠精神、劳模精神、职场精神力和工作投入的研究梳理可以得出,四者之间具有一定的关联性,均是个体有关精神层面的积极表现。其中,工匠精神与劳模精神联系最为紧密,彭维锋(2021)^[24]认为劳模精神是工匠精神的升华与高阶跃迁,两者的本质都是体现在个体身上的劳动精神。工匠精神与职场精神力、工作投入则呈现出个体对工作和组织的认同。上述四个概念归属于精神层面的因素,可通过“心理认知—行为”逻辑范式对个体乃至组织的产出产生影响。

(2)差异性。从主体来源看,工匠精神源于工匠群体,劳模精神来源于劳模群体,其他概念源于日常人力资源管理实践,因此,四者内涵具有差异性。从稳定性而言,工匠精神与劳模精神具有较强的稳定性,即一旦形成较难改变(高中华,2022)^[28],而职场精神力和工作投入受外界环境及个体认知影响较大,呈现阶段性波动状态。从适用情景而言,工匠精神主要面向制造业,旨在通过工匠精神,提高产品附加值,实现制造业高质量发展;劳模精神主要是示范引领作用,旨在激发个体学习的主动性,提高自身劳动素质;职场精神力是个体在职场中的一种超越体验,促使个体建立积极的情感感受,满足精神层面需求,最终成就自我;工作投入作为一种积极的认知,对员工的态度、工作行为和绩效有着重要作用。从逻辑关系看,职场精神力和工作投入作为个体共性、普遍的精神状态,具有普适性;而工匠精神源于工匠这一专业人才的多维度概念,具有一定的独特性;劳模精神则是模范劳动者的精神品质,是工匠精神更高阶层的演变。

通过对工匠精神的相关概念比较,可以得出,四个概念之间虽有一定的联系,但是相关概念无法完全涵盖工匠精神的核心要义,由此可见,工匠精神作为一个独立概念的必然性。

3. 研究作用路径:前因变量与结果变量

(1)工匠精神的前因变量。现有研究基于不同理论、不同层面探讨了工匠精神的前因变量。本研究通过文献回顾,对工匠精神形成的前因变量进行如下分类:

1)组织层面的驱动因素。第一,组织整体氛围及工作设计对工匠精神产生影响,组织容错氛围(李群等,2021)^[29]、高承诺工作系统(王弘钰等,2020)^[30]、高参与人力资源管理实践(熊胜绪和胡日查,2023)^[31]对工匠精神产生显著正向影响。方阳春和陈超颖(2018)^[32]发现,包容型人才开发模式、多元化人才队伍建设和重视员工培养对工匠精神具有正向影响。第二,“师徒制”的影响。在工匠精神的传承与培育方面,“师徒制”作为重要途径之一,正向影响工匠精神的形成(叶龙等,2020)^[33]。基于师徒制,国内外学者重点探讨了技能隐性知识的转移机制,研究发现隐性知识的传承与发送者、接受者和隐性知识本身转移机制以及组织文化与转化制度有关(Nonaka和Takeuchi,1995)^[34]。第三,领导层的支持。员工的态度和行为受到领导风格的影响,领导者的愿景激励能激

发员工的工作热情,提高员工的敬业度;一是领导风格,如包容型领导作为一种信息性和支持性的环境因素,能够激发技能人才的工匠精神(李群等,2021)^[29]。二是领导方式,自我牺牲型领导(邓志华和肖小虹,2020)^[35]和精神型领导(邓志华等,2021)^[36]从精神层面,对工匠精神产生积极影响。三是结合中国特色情景和文化内涵,探究中国特色领导对工匠精神的影响,如谦逊型领导对工匠精神的正向促进作用(邓志华和肖小虹,2020)^[37]。

2)个体层面的因素。工匠精神的形成与工匠个性特征密不可分,尤其是个人价值观,当个体具有强烈责任感和职业使命感时(周晓雪等,2019)^[38],会正面影响工匠精神的形成。兴趣也是形成工匠精神的重要因素,当个体根据内在兴趣选择相关职业后,内在驱动动机能够发挥正向作用,促进员工提升技能,职业认同感会继续鼓励个体钻研业务,追求卓越,有利于形成工匠精神(刘霞和邓宏宝,2021)^[39]。

3)宏观层面的培育体系。从宏观层面构建有效的工匠精神培育体系,也是学者们重点关注的领域。一是立足于单主体,如基于国家财政与法律支持(徐彦秋,2020)^[40]、社会文化氛围营造与传承(王星,2021)^[11]、职业教育高层次发展(徐宏伟,2018)^[41]、企业层面(高中华等,2023)^[42]等视角,论证了促进工匠精神形成的政策建议或管理措施;二是基于协同视角,从多主体层面展开相关讨论,提出相关政策建议(邓志华,2020)^[43]。

(2)工匠精神的结果变量。通过对相关文献的梳理,本研究发现工匠精神的结果变量主要集中在组织和个体两个层面。

1)有利于经济高质量发展和公司绩效改善。第一,相关研究验证了工匠精神对国家层面相关领域的影响机制,工匠精神蕴含的持久专注、精益求精、创新进取,能够高度契合扶贫工作的要求,驱动精准扶贫工作的优化与升级(饶卫和黄云平,2017)^[44];作为我国制造业高质量发展的驱动因素,工匠精神有利于经济环境优化和社会观念革新(马永伟,2019)^[45],促进制造业经济增长(李群等,2020)^[46]。第二,通过构建工匠精神的指标体系,相关研究验证了工匠精神对组织环境绩效(唐国平和万仁新,2019)^[47]、组织绩效(Hasenkamp和Bock,2013)^[48]和组织韧性(段升森等,2021)^[49]具有显著的正向作用。

2)有利于提升员工工作绩效,激发积极行为。工匠精神能够正向影响员工的创新绩效(李群等,2021)^[29],通过增强员工的专注程度,有效提升产品的质量,从而提高员工的产出绩效,即生产员工工作的专注与产品质量和员工绩效正相关(Eckel等,2015)^[50]。工匠精神还能激发员工产生积极工作行为(高中华,2022)^[28],显著降低员工的离职倾向,提高幸福感(李群等,2021)^[51],增强社会责任感。

四、技术技能人才工匠精神研究的理论视角及解释逻辑

通过梳理当前工匠精神内涵及形成的研究,本文发现相关研究仍存在一定不足之处:一是缺少对技术技能人才工匠精神的理论基础与逻辑解释;二是对形成工匠精神的理论解释不够全面,未能从个体与组织整体出发解释内在机制。因此,本研究阐释不同理论及解释逻辑的关联性,关注从个体和组织两个层面解释工匠精神的形成机制。技术技能人才的工匠精神研究基于两个理论视角,分别是个体“动机—行为”视角与“个体—组织”交互视角。

1. 个体“动机—行为”视角

(1)自我决定理论。自我决定理论以充分发挥人的主观能动性为核心,探讨社会环境因素、个体基本心理需求、个体动机和行为之间的辩证关系(Ryan和Deci,2000)^[52]。

自我决定论作为解释技术技能人才塑造工匠精神理论基础的适用性,主要体现在以下几个方面:第一,在工匠精神的塑造中,员工的内在动机显著影响技术技能人才态度、主观规范和行为控

制,能够在一定外部条件的影响中突显出来(钱欣等,2021)^[53]。工匠精神强调个体对工作的主导性,其实质是个体对职业的高度化认知(曾颖和赵曙明,2017)^[9];按照Thorlindsson等(2018)^[15]的观点,工匠精神是由内在动机驱动下的外显行为,即由内而外地形成,在这个过程中,个体通过不断地认识、整合外部价值与内部价值,使得动机呈现动态性,因此,自我决定理论提供了分析工匠精神形成心理机制的视角。第二,技术技能人才工匠精神的形成需要个体持久的投入、强大的心理韧性和执着的职业追求,按照自我决定理论,当外部资源满足了个体自主、胜任和关联三种基本心理需求时,能激发个体的内在动机,促进积极行为,提高工作绩效(邓志华等,2021)^[36]。根据自我决定论,基于技术技能人才的内在需求特征,当组织实施相应的人力资源管理实践,满足其三种基本心理,能够激发个体追求技能、不断创新的内在动机,促进工匠精神的形成。

(2)行动学习理论。行动学习理论认为,学习是“有意识、积极主动、自觉地实践建构过程,基本逻辑为互动的意图—行动—反思活动”。美国教育家Dewey(1916)^[54]的“做中学”理论是行动学习理论的典型代表,该理论主张学习者通过解决真实问题来获得知识,尤其青睐外显的、动手的手工活动,强调生成外显的、成型的活动结果,如手工艺品。

行动学习理论和做中学理论为探究技术技能人才工匠精神的内涵提供了理论依据。工匠精神最终体现为外显化的表征(郭会斌等,2018)^[20],行动学习理论表明,凝结在产品与性能上的工匠精神,是知识与实践相结合的结果,是技术技能人才的“技术(头脑)”和“技能(手工)”的完美演绎;做中学理论阐释了“想法—行动—反思—行动”的演化逻辑,佐证了个体职业技能通过反复练习的可获得性(刘晓和钱鉴楠,2021)^[55],突破了传统学习的弊端,有利于工匠精神的形成;当个体以“做中学”的方式,通过知识积累和技能迭代,能够增加技能型人力资本,提升组织的技术能力,进而为个体开展创新活动提供了技术与资源支撑,有利于技能的突破与跃升,塑造其工匠精神。

2. 个体—组织交互视角

(1)烙印理论。烙印理论认为,个体在环境变化的敏感期内,会形成相关的印记特征,这些印记能够持续影响个体的后期行为(Marquis和Tilcsik,2013)^[56],该理论主要探究环境变化对个体的价值观和行为影响机制。

烙印理论可以解释环境特征如何影响技术技能人才工匠精神的形成,以及工匠精神又如何持续影响个体行为。一是工匠精神可以被烙印,作为一种高度职业化认知的工匠精神,是个体基于脑力认知投射到行为中的持续性、稳定性做事习惯。技术技能人才初入职场,对于工匠精神的认知尤为敏感,易于形成追随模仿行为,导师的工作态度与工作方法等都会对学徒产生“印记”,影响着学徒的认知、心智模式及行为方式,技术技能人才初步形成了工匠精神的印记。二是外部环境和组织环境的变化,都会通过烙印理论,对主体的工匠精神产生烙印,工匠精神印记的形成受社会影响机制、职业教育的保障、企业激励机制和个体自我调节的作用,是个体与多重复杂环境持续交互的过程。三是工匠精神通过印记的持续性得以传承与发展(曾颖和赵曙明,2017)^[9],技术技能人才工匠精神的印记一经塑成,凝结其身上的特殊的职业化认知和能力具有稳定性,影响着员工的行为、创新乃至职业生涯,鉴于此,组织外部和组织内部应持续监测工匠精神的烙印效果,通过制度创新和评价机制改革,技术技能人才工匠精神的形成。

(2)社会交换理论。社会交换理论提出人与人之间、人与组织之间的关系本质是一种交换,双方都在追求自我利益最大化,在此交换关系中,以互惠为原则,当一方受到另一方在工作上提供的支持,就会产生回报义务(Cropanzano和Mitchell,2005)^[57]。

社会交换理论为解释组织人力资源管理实践促进工匠精神形成的机制提供了理论支撑。当技术技能人才感知到组织实施的人力资源管理实践,诸如提供广泛的培训渠道与方式、互通可转换的职业发展通道、基于技能和业绩的绩效评估来满足员工的发展需求时,就会构建高质量的员

工—组织交换关系,基于互惠原则,个体会自愿回报组织,主动承担责任,高质量地完成工作任务,改善产品质量,提高组织绩效(Dysvik等,2016)^[58]。根据社会交换理论,当员工感知到组织对其重视、肯定和投资时,员工构建起“内部人”角色认知,也会给予组织更多的积极回馈,如增加工作投入(Schaufeli和Bakker,2004)^[59];若组织为员工提供技能保障,营造容错氛围,当员工面临技术难关时,会大胆尝试,采取各种途径解决问题,促进产生创新行为(张瑞娟等,2014)^[60],从而有利于工匠精神的形成。

五、技术技能人才的工匠精神研究讨论

技术技能人才工匠精神的研究是对技术技能人才队伍助力经济高质量发展的深度解读。首先,技术技能人才作为一种战略人才,越来越受到学者们的重视,现有研究涉及其内涵定义、相关特征及培养途径三大主题内容,基于技术技能人才的输出主体——职业教育,按照“投入—过程—产出”纵向逻辑路线构建培育机制,重点探讨如何增强与产业调整的适配性,为现代化产业建设提供高素质人才支撑;其次,工匠精神作为技术技能人才的核心特质,属于技术技能人才“横向”研究的重要节点,作为产业链、教育链与人才链交叉融合的产物,是技术技能人才支撑制造业高质量发展的核心变量。可以说,技术技能人才是工匠精神的载体,而工匠精神是技术技能人才的核心特征,两者相互耦合,相辅相成。在此基础上,本研究结合现有研究,整合了该主题的研究模型(如图6所示)。技术技能人才的工匠精神能够在组织外部、组织内部和员工层面产生一系列积极结果,但作用路径受到多重因素的影响,即工匠精神的形成具有不确定性,中介因素和调节因素越多,其预期目标实现的变动性越大。因此,在进行技术技能人才的工匠精神培育时,单一的路径难以达成既定目标,需进行系统的规划并对干扰因素进行控制。现有研究仍然存在一定的局限与不足,本研究将讨论当前研究存在的问题,并提出下一步研究方向。

1. 技术技能人才的工匠精神内涵解读缺乏经济高质量发展背景下的观照

首先,技术技能人才的定义目前还处于探索期。国外学者对技术技能人才的界定,主要依据“理论—实践”两维度,在“职业带”中进行划分与认定,强调具备较高技能水平。国内的研究则添加了职业素养,诸如精益求精、敬业奉献,对于技术技能人才技能水平提高的途径关注较少。作为一种新型的人才类型,技术技能人才是技术知识不断发展的产物,是“懂技术会操作”、“手脑并用”以及“高素质”的复合人才。中国制造业的高质量发展对技术技能人才提出了迫切需求,决定了国家必须构建起相对合理的、特定的技术技能人才培养制度。然而,从整体上看,我国技术技能人才的短缺问题依然突出,高层次技术技能人才缺乏,人才供给结构与制造业转型需求不匹配。因此,技术技能人才工匠精神的相关研究,对新时代我国经济社会的发展有着重要的内涵和意义。

其次,从工匠精神的内涵界定来看,研究包括三个方面,一是以我国工匠历史演化为脉络,提炼出传统工匠精神的精髓,提出工匠精神是通过师傅口传心授,不断“切磋”“琢磨”,求精尚巧,以达到“天人合一”的过程与境界。二是吸收借鉴西方对工匠精神的阐释,继承发扬我国传统工匠精神,从思想上、行为上、目标上界定工匠精神(刘志国等,2018)^[61],认为工匠精神是一种愿意付诸努力,把事情做好的欲望。三是从管理学(曾颢和赵曙明,2017)^[62]、伦理学(江宏,2017)^[63]等角度,对工匠精神进行界定。由于各国历史文化背景不同,国内外对于工匠精神的内涵界定各有不同。在不同的内涵界定下,员工的工匠精神的培育和作用机制不同。作为一个多学科交叉产生的概念,工匠精神受科技进步和时代变化的影响,具有鲜明的民族性和时代性,然而现有研究对工匠精神的界定同时存在多种类别,各个类别之间存在明显的不兼容情况,如果问题长期存在,工匠精神逐渐成为一个横跨多种类别的空泛概念,失去深入研究的可能性(王星,2021)^[11]。

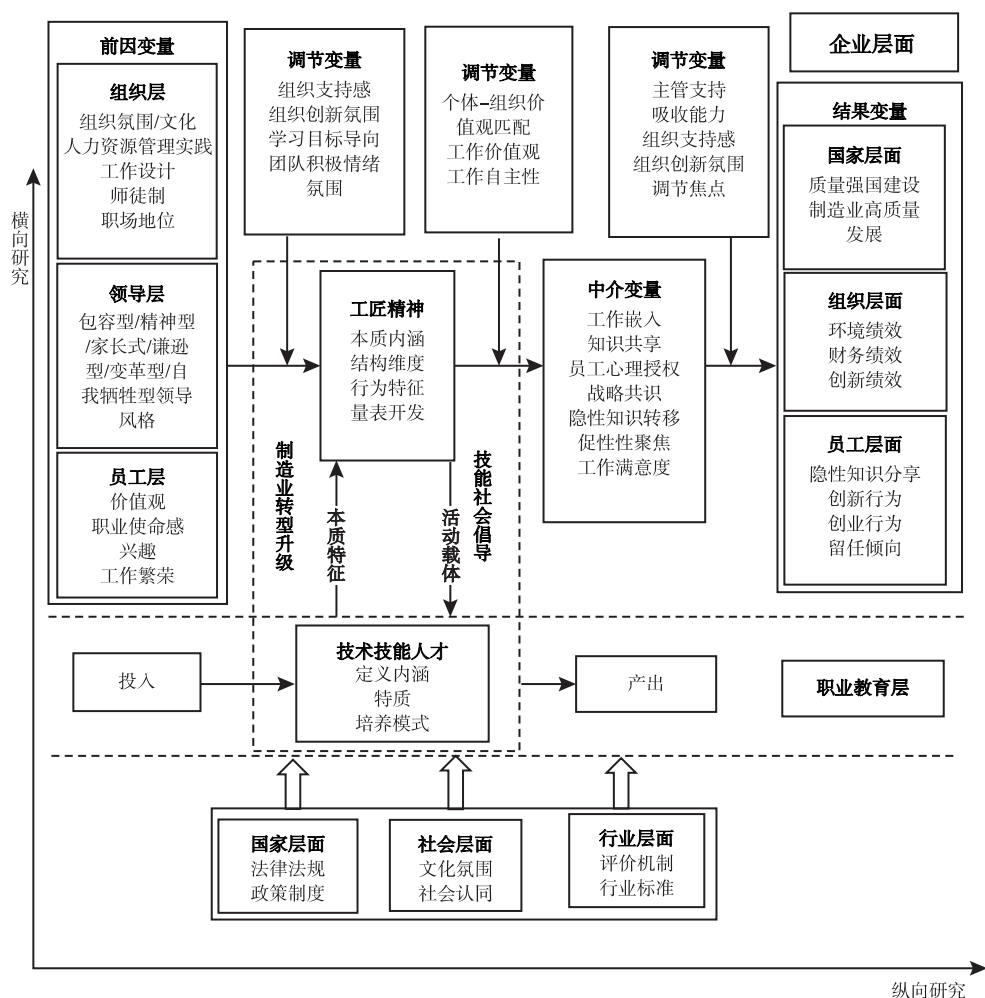


图6 研究整体分析模型

资料来源:作者整理

综上所述,技术技能人才的工匠精神概念仍需进一步完善,现有聚焦于技术技能人才工匠精神内涵与培育路径的研究少之又少。因此,在理论建构方面,未来研究需要借助科学规范的研究方法,如采用定性定量相结合的研究方法,厘清技术技能人才的工匠精神概念。

2. 未能聚焦技术技能人才作为工匠精神的承载主体功能

通过对相关文献的梳理,本研究发现有工匠精神的研究多是泛主体,即无论什么样的从业者都要具有工匠精神,涉及手艺人、编辑、教师等,却忽视了技术技能人才作为工匠精神承载主体的功能。技术技能人才是实现我国制造业高质量发展的战略人才力量,具备工匠精神的技术技能人才在突破“卡脖子”难关、驱动制造业价值链迈向中高端、加快建设创新型国家方面发挥着不可替代的作用。技术技能人才是工匠精神的承载主体,工匠精神是技术技能人才的核心特征和表现为表现,两者具有高度融合性。因此,技术技能人才理应成为工匠精神相关研究的焦点。然而,受人才定义划分的模糊性,以及企业长期以来对于技能人才的不重视,多数研究局限于职业教育层面培养技术技能人才,鲜有将其视为制造业核心人才进行培训与激励的研究,加之工匠精神的相关界定呈现多角度性和跨学科性(王星,2021)^[11],两者的相关研究呈现“割裂”状态,理论与实践相脱节。

本研究认为,技术技能人才的工匠精神,主要面向制造业领域,其内涵界定呈现由宏观到微

观、由抽象到具体、由理论到实践的演化特点,且技术技能人才的工匠精神与员工技能密不可分,现有文献也从价值观、工作伦理等内在价值转向动作、技能工艺等外显行为研究,技术技能人才的工匠精神培育必经路径,便是企业围绕如何提高员工的技能水平而开展一系列的管理实践,如技能培训、技能评定及技能激励等管理措施,即技术技能人才的工匠精神最终立足点是通过提高员工技能水平,助力企业提升品质,实现制造业高质量发展。因此,未来研究要聚焦技术技能人才作为工匠精神的承载主体,明确其工匠精神内涵,在此基础上进行培育机制研究。

3. 技术技能人才的工匠精神维度缺少外显性行为特征

目前,鲜有明确界定技术技能人才工匠精神维度与量表开发的相关研究,现有文献主要通过以下四种方式对工匠精神进行分析及测量,一是通过文献梳理,进行定性描述,确定工匠精神的维度,但缺少对测量工具的系统开发和验证。二是通过深度访谈和开放式问卷调查方法,确定工匠精神的维度及量表,但缺少对量表信效度的检验。三是聚焦某一行业,采用定性研究方法,对工匠精神的维度及量表进行研究,如制造业(李群等,2020)^[16]和服务业(李朋波等,2021)^[64]员工的工匠精神测量,却未明确工匠精神的外显性特征。四是利用单案例进行研究,分析与归纳出工匠精神的维度,但未形成系统化的测量量表,以上研究结论对技术技能人才工匠精神的维度界定及测量,提供了一定的借鉴意义。

通过对现有文献的梳理,本研究发现技术技能人才的工匠精神研究存在诸多不足:就结构维度而言,现有研究多通过抽象提炼或描述性分析对其进行简单归类,缺少规范地、科学地探索研究过程;在工匠精神测量方面,缺乏系统有效的评价工具,成熟量表较少;在后续培养方面,现有量表尚未对工匠精神的外显特征和可操作化行为进行界定,不利于组织开展技术技能人才工匠精神的培育工作。为弥补制造业高质量发展下工匠精神研究的不足,推动技术技能人才队伍的建设,未来研究可基于扎根理论,探索技术技能人才的工匠精神结构维度,进行测量量表的开发,明确可落实到操作层面的维度——工匠技艺与工匠行为,为后续开展的研究奠定基础。

4. 对企业(制造业企业)管理实践的培育主体地位重视不够

就如何培育技术技能人才的工匠精神,国外学者从顶层设计、职业教育、企业培育和家族传承等方面进行了定性描述。国内相关研究结果比较丰富,大致包含以下观点:一是组织的外部环境是培育工匠精神的关键驱动力。在工业4.0和制造业高质量发展的驱动下,技术技能人才的工匠精神对于产品更新换代有着不可替代的作用。近几年的国务院政府工作报告多次提及“弘扬工匠精神”,表明工匠精神已经提升到国家经济转型的战略层面。因此组织外的环境压力与驱动政策将对工匠精神的培育产生影响。二是组织层面是将外部驱动力转变为内部动力的转折点,尤其是管理层的理念和价值观。管理层对外部驱动力的认知是培育工匠精神的关键,管理层的支持,能够缓解因轻视技术技能人才地位的社会心理定势而产生的消极影响,有助于技术技能人才获得职业认同感,促使其在工作中潜心钻研技能,追求极致的产品。此外,组织文化和组织激励能够显著影响技能传授者隐性知识分享意愿,以及技能接受者内化的有效性,因此,组织层面的管理实践是培育工匠精神的必然路径。三是员工个体是形成工匠精神的着力点。在工匠精神的形成过程中,技术技能人才作为主要的载体,其个人认知、价值观等特征能够影响工匠精神的形成。

如何以企业为主体开展技术技能人才工匠精神的培育呢?内隐理论认为,有“天赋”的人,如果通过良好的教育和大量的实践练习,更容易成为最高技能人才,易于在岗位上开展技能提升与创新倾向性(周文斌和李宁,2022)^[65],因此“工匠”这一群体的“职业性向”测验量表的开发,是培育工匠精神的前提;其次,要确定员工的哪些技能和行为习惯能够促进工匠精神的形成,即确定“工匠技艺”“工匠素质”和“工匠行为”,开展针对性的培训与开发;最后,要明确企业在技术技能

人才工匠精神培育中的主体作用,构建以提高员工技能为导向的“工匠精神型人力资源管理实践”。

六、研究展望

尽管过往学者对工匠精神的研究已取得一定的成果,为本研究提供了借鉴意义,但仍然存在关键问题亟需解决,尤其缺少聚焦技术技能人才这一战略人才类型的研究,因此本研究在总结以往研究的不足的基础上,提出了后续的研究方向。

1. 强化激发技术技能人才工匠精神形成动机和要素的基础理论研究

自我决定理论认为,个体动机受到外部环境和自我调节的影响,激发技术技能人才工匠精神形成的动机需要准确把握技术技能人才的需求,由此,本研究后续亟需针对技术技能人才工匠精神形成的动机、激励要素开展基础研究。针对高技能人才、大国工匠、卓越工程师等不同技术技能人才内在需求和动机的多样性和差异性,进行分类归纳与激励。结合工匠精神较强的时代性,随着数字经济与制造业的深度融合,技术技能人才的群体特征也会发生变化,对于其工匠精神也会提出新的要求与解读。这就需要实时捕捉技术技能人才工匠精神形成的动机与需求,开展激励与管理,实现技能迭代及工匠精神的不断演化。

2. 综合运用多种研究方法,科学界定技术技能人才工匠精神的维度及测量工具

综合运用访谈法、网络志法等质性研究方法,探索技术技能人才工匠精神的内涵与维度。未来研究要深入制造业,运用问卷调查、现场实验等方法,一方面,构建培育技术技能人才工匠精神的路径,以个体视角,探究技术技能人才自我调节、内在动机等因素的影响机制;另一方面,要结合企业层面相关数据,分析技术技能人才工匠精神的结果效应。如根据实验法,对塑造技术技能人才工匠精神过程中的激励模式、内容、时间等环节进行控制,通过对实验前后数据的收集与分析,探究技术技能人才工匠精神如何发挥积极效应,影响员工的主动行为及企业绩效。

3. 聚焦企业为主体培育技术技能人才工匠精神的机制研究

现有文献多从职业教育层面开展技术技能人才工匠精神的培育研究,然而,技术技能人才的工匠精神最终体现在产品的质量与性能上,企业才是技术技能人才“大展拳脚”的主战场,理所当然应当充当培育其工匠精神的主体。未来研究要综合运用多种方法,如定性比较分析方法、质性研究与定量分析方法,检验管理实践对于技术技能人才工匠精神的促进效应。一是通过质性研究方法和定性比较分析法,开发有利于培育技术技能人才工匠精神的人力资源管理实践,如“工匠精神型人力资源管理实践”;其次,在“技能型社会”倡导下,企业应当充分吸收国家、行业相关政策,以技能发展为核心,实施包含“技能培训”“技能评价”“职业能力发展”三维度的“技能—发展型人力资源管理实践”,打造中国情境的管理实践;二是基于组态视角,从组织层面验证相关因素与工匠精神形成之间的因果复杂关系,为组织制定技术技能人才工匠精神的培育策略提供参考依据。

4. 探讨多主体耦合,协同培育技术技能人才工匠精神的生态保障研究

技术技能人才的工匠精神是产业链、教育链和人才链交叉融合的产物,其中制造业企业作为培育主体,还需要与各主体的耦合,协同打造培育技术技能人才工匠精神的生态保障机制。未来研究有必要探讨多主体如何耦合协同,对技术技能人才工匠精神的形成提供生态保障。第一,分析技术技能人才工匠精神的生态系统中,各主体之间的耦合协同情况,基于定量模型,从空间、时间两维度,对不同地区和区域的耦合协同进行评价与分析;第二,运用定性分析比较法,对技术技能人才工匠精神的生态系统中,各主体因素进行组合与评价,从空间层面进行横向比较与分析,为相关政策部门提供可参考依据;第三,考虑到技术技能人才工匠精神的培养具有很强的政策导向性,有必要依据技术技能人才队伍建设的政策环境,在理论上探讨命令性、激励性、权威性和劝告

性等类型的政策对技术技能人才心理认知以及行为表现的影响,利用测量工具或统计方法(如DID),探讨政策制度对技术技能人才工匠精神的培育所产生的影响和结果差异。

参考文献

- [1]彭新武.“制造强国”呼唤工匠精神[N].北京:人民日报,2020-12-01.
- [2]周民良.建设制造强国应重视弘扬工匠精神[J].长春:经济纵横,2017,(1):62-67.
- [3]余东华.制造业高质量发展的内涵、路径与动力机制[J].北京:产业经济评论,2020,(1):13-32.
- [4]徐伟,周恒娟,宋思根.老字号员工工匠精神量表开发与验证研究[J].武汉:管理学报,2023,(2):221-230.
- [5]French,H.W..Engineering Technicians:Some Problems of Nomenclature and Classification[M].Paris:Unesco,1981.
- [6]Kenneth C.Gray,E.L.H.Workforce Education:The Basics[M].New York:Allyn & Bacon,1998.
- [7]姜大源.关于职业教育的几点哲学反思[J].北京:教育与职业,2022,(2):5-12.
- [8]Foege,A..The Tinkerers:The Amateurs,DIYers,and Inventors Who Make America Great[M].New York:Basic Books,2013.
- [9]曾颖,赵曙明.工匠精神的企业行为与省际实践[J].重庆:改革,2017,(4):125-136.
- [10]曾宪奎.工匠精神与我国制造业竞争力提高[J].昆明:学术探索,2017,(8):97-101.
- [11]王星.精神气质与行为习惯:工匠精神研究的理论进阶[J].广州:学术研究,2021,(10):60-66.
- [12]高中华,赵晨,付悦.工匠精神的概念、边界及研究展望[J].北京:经济管理,2020,(6):192-208.
- [13]Paanakker,H.L..Values of Public Craftsmanship:The Mismatch between Street-Level Ideals and Institutional Facilitation in the Prison Sector[J].The American Review of Public Administration,2019,49,(8):884-896.
- [14]Yanagi,S..The Unknown Craftsman:A Japanese Insight into Beauty[M].Kodansha International,2013.
- [15]Thorlindsson,T.,V.Halldorsson,and I.D.Sigfusdottir.The Sociological Theory of Craftsmanship:An Empirical Test in Sport and Education[J].Sociological Research Online,2018,23,(1):114-135.
- [16]李群,唐芹芹,张宏如,王茂祥.制造业新生代农民工工匠精神量表开发与验证[J].武汉:管理学报,2020,(1):58-65.
- [17]叶龙,刘园园,郭名.包容型领导对技能人才工匠精神的影响[J].北京:技术经济,2018,(10):36-44.
- [18]李淑玲.智能化背景下工匠精神的新结构体系构建——基于杰出技工的质性研究[J].北京:中国人力资源开发,2019,(8):114-127.
- [19]李宏伟,别应龙.工匠精神的历史传承与当代培育[J].北京:自然辩证法研究,2015,(8):54-59.
- [20]郭会斌,郑展,单秋朵,梁子扬,杨隽萍.工匠精神的资本化机制:一个基于八家“百年老店”的多层次构型解释[J].天津:南开管理评论,2018,(2):95-106.
- [21]赵晨,付悦,高中华.高质量发展背景下工匠精神的内涵、测量及培育路径研究[J].北京:中国软科学,2020,(7):169-177.
- [22]Mills,C.W..White Collar:The American Middle Classes[M].New York:Oxford University Press,2002.
- [23]李海舰,徐韧,李然.工匠精神与工业文明[J].北京:China Economist,2016,(4):68-83.
- [24]彭维锋.新时代劳模精神、劳动精神、工匠精神的理论内涵与实践导向[J].南昌:江西社会科学,2021,(5):208-217.
- [25]Ashmos,D.P.,and D.Duchon.Spirituality at Work A Conceptualization and Measure[J].Journal of Management Inquiry,2000,9,(2):134-145.
- [26]Schaufeli,W.B.,M.Salanova,and V.González-Romá,et al.The Measurement of Engagement and Burnout:A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach[J].Journal of Happiness Studies,2002,3,(1):71-92.
- [27]Milliman,J.,A.J.Czaplewski,and J.Ferguson.Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes:An Exploratory Empirical Assessment[J].Journal of Organizational Change Management,2003,16,(4):426-447.
- [28]高中华.工匠精神对员工主动性行为的影响机制研究[J].武汉:管理学报,2022,(6):851-860.
- [29]李群,唐文静,闫梦含.包容型领导对制造业新生代员工创新绩效的影响——一个跨层双中介模型[J].合肥:华东经济管理,2021,(9):120-128.
- [30]王弘钰,赵迪,李孟燃.高承诺工作系统能否培育工匠行为——一个有调节的中介模型[J].南京:江苏社会科学,2020,(1):99-106.
- [31]熊胜绪,胡日查.高参与人力资源实践是否会激发员工的工匠精神?——基于情感视角的研究[J].杭州:商业经济与管理,2023,(3):70-80.
- [32]方阳春,陈超颖.包容型人才开发模式对员工工匠精神的影响[J].北京:科研管理,2018,(3):154-160.
- [33]叶龙,刘园园,郭名.传承的意义:企业师徒关系对徒弟工匠精神的影响研究[J].上海:外国经济与管理,2020,(7):95-

107.

- [34] Nonaka, I., and H. Takeuchi. *The Knowledge-creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation* [M]. New York: Oxford University Press, 1995.
- [35] 邓志华, 肖小虹. 自我牺牲型领导对员工工匠精神的影响研究[J]. 北京: 经济管理, 2020, (11): 109-124.
- [36] 邓志华, 肖小虹, 杨均. 精神型领导对员工工匠精神的影响研究——心理需求满足和工作价值观的不同作用[J]. 合肥: 华东经济管理, 2021, (2): 120-128.
- [37] 邓志华, 肖小虹. 谦逊型领导对员工工匠精神的影响研究[J]. 郑州: 领导科学, 2020, (20): 45-48.
- [38] 周晓雪, 叶龙, 杨征. 新时代技能人才创造力的形成路径: 职业使命感视角[J]. 呼和浩特: 科学管理研究, 2019, (6): 131-136.
- [39] 刘霞, 邓宏宝. 工匠精神的时代内涵、形成机理及培育方略[J]. 南通大学学报(社会科学版), 2021, (4): 126-132.
- [40] 徐彦秋. 工匠精神的中国基因与创新[J]. 南京社会科学, 2020, (7): 150-156.
- [41] 徐宏伟. 工匠精神的“理性”基础及其职业教育实现路径[J]. 上海: 教育发展研究, 2018, (1): 46-51.
- [42] 高中华, 徐燕, 李淑玲. 制造业高质量发展背景下工匠精神导向人力资源管理实践: 理论构建与概念测量[J]. 北京: 中国人力资源开发, 2023, (7): 97-116.
- [43] 邓志华. 我国技能人才工匠精神的多层面培育路径[J]. 桂林: 社会科学家, 2020, (8): 147-152.
- [44] 饶卫, 黄云平. 工匠精神驱动精准扶贫: 融合共生的视角[J]. 昆明: 经济问题探索, 2017, (5): 45-50.
- [45] 马永伟. 工匠精神与中国制造业高质量发展[J]. 福州: 东南学术, 2019, (6): 147-154.
- [46] 李群, 蔡芙蓉, 栗宪, 张宏如. 工匠精神与制造业经济增长的实证研究[J]. 武汉: 统计与决策, 2020, (22): 104-108.
- [47] 唐国平, 万仁新. “工匠精神”提升了企业环境绩效吗[J]. 太原: 山西财经大学学报, 2019, (5): 81-93.
- [48] Hasenkamp, H., and J. Bock. *Innovation through Craftsmanship* [J]. Management & Marketing, Economic Publishing House, 2013, 8, (3): 451-478.
- [49] 段升森, 迟冬梅, 张玉明. 信念的力量: 工匠精神对组织韧性的影响研究[J]. 上海: 外国经济与管理, 2021, (3): 57-71.
- [50] Eckel, C., L. Iacovone, and B. Javorcik, et al. *Multi-product Firms at Home and Away: Cost-versus Quality-based Competence* [J]. Journal of International Economics, 2015, 95, (2): 216-232.
- [51] 李群, 蔡芙蓉, 张宏如. 制造业员工工匠精神对工作幸福感的作用及其影响因素研究[J]. 武汉: 管理学报, 2021, (6): 864-872.
- [52] Ryan, R.M., and E.L. Deci. *Self-determination Theory and The Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-being* [J]. American Psychologist, 2000, 55, (1): 68-78.
- [53] 钱欣, 刘淑桢, 刘园园. 职场地位视角下员工工匠精神的形成机制[J]. 北京: 科研管理, 2021, (9): 201-208.
- [54] Dewey, J. *Democracy and Education* [M]. New York: Macmillan Publishers, 1916.
- [55] 刘晓, 钱鉴楠. 技能型社会下的产业工人职业技能培训探析[J]. 北京: 中国高等教育, 2021, (21): 45-47.
- [56] Marquardt, M.J. *Action Learning in Action: Transforming Problems and People for World-Class Organizational Learning* [M]. California: Davies-Black Pub., 1999.
- [57] Cropanzano, R., and M.S. Mitchell. *Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review* [J]. Journal of Management, 2005, 31, (6): 874-900.
- [58] Dysvik, A., B. Kuvaas, and R. Buch. *Perceived Investment in Employee Development and Taking Charge* [J]. Journal of Managerial Psychology, 2016, 31, (1): 50-60.
- [59] Schaufeli, W.B., and A.B. Bakker. *Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study* [J]. Journal of Organizational Behavior, 2004, 25, (3): 293-315.
- [60] 张瑞娟, 孙健敏, 王震. 承诺型人力资源管理实践、员工工作投入与创新行为的关系[J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2014, (4): 73-79.
- [61] 刘志国, 刘志峰, 张向阳. 基于产教融合视角的工匠精神培育研究[J]. 北京: 中国高等教育, 2018, (17): 60-62.
- [62] 曾颖, 赵曙明. 企业师徒制中介机制理论视角的述评与未来展望[J]. 北京: 经济与管理研究, 2017, (12): 130-140.
- [63] 江宏. 经济新常态下中国工匠精神的培育[J]. 上海: 思想理论教育, 2017, (8): 19-24.
- [64] 李朋波, 靳秀娟, 罗文豪. 服务业员工工匠精神的结构维度探索与测量量表开发[J]. 武汉: 管理学报, 2021, (1): 69-78.
- [65] 周文斌, 李宁. 能力倾向下“中高本”协同发展的我国职业教育模式研究[J]. 南昌: 企业经济, 2022, (3): 141-151.

A Literature Review of Craftsman's Spirit of Technical and Skilled Talents

LI Ning

(Chinese Academy of Personnel Science, Beijing, 100101, China)

Abstract: The technical and skilled talents with craftsman's spirit as the key core element to get through the "last micron" of technological innovation and production operation, as an important force to promote the high-quality development of Chinese manufacturing industry, and provide skill support for the development of new quality productive forces. Technical and skilled talents and the craftsman's spirit have a high degree of compatibility in the essential characteristics, values and operational behaviors. Technical and skilled talents are the main carrier of the craftsman's spirit, and craftsman's spirit is the core professional value and behavior of the talents. However, the existing researches do not pay enough attention to the strategic position of the talents, and lack a frame and comparative quantitative analysis of craftsman's spirit of the talents. The situation of cultivating craftsman's spirit of the talents is not optimistic, without forming a skills-oriented collaborative cultivation system from the national, social security, education and enterprise.

Firstly, with the bibliometrics method to make a visual analysis of the current research, this study draws the conclusion: the related research presents the characteristics from macro to micro, from abstract to concrete, from theory to practice; the research is mainly oriented to the field of manufacturing; the craftsman's spirit of technical and skilled talents is inseparable from skills, and it shows the characteristics of changing from internal values to explicit behaviors. Secondly, qualitative literature analysis is used to summarize the overall situation of the current research on the craftsman's spirit of technical and skilled talents, comprehensively sort out the research vein from the three aspects internal connotation, comparison of related concepts and function path. Thirdly, this study analyzes the research focus and explanatory logic of craftsman's spirit of technical and skilled talents from two different perspectives of individual motivation-behavior and the interaction between individuals and organizations, and draw the main problems existing in the current research: the definition lacks consideration under the background of high-quality economic development; a lack of research focusing on the function of technical and skilled talents as the main bearer of craftsman's spirit; the development of connotation and dimension lacks explicit behavioral characteristics; the cultivation process ignores the main role of business management practice.

In a conclusion, this study puts forward suggestions for future research from four aspects. (1) Focus on the specific needs and motivations of craftsman's spirit of technical and skilled talents. (2) Use more scientific and standardized research methods to further clarify the conceptual connotation. Based on the grounded theory, explore the dimension of the craftsman's spirit that can be implemented to the operational level. (3) Explore on the management practice of enterprises as the main body of the craftsman's spirit shaping mechanism of technical talent. (4) Construct the ecological guarantee of multi-subject collaborative coupling and cultivating the craftsman's spirit of technical and skilled talents.

Key Words: technical and skilled talents; craftsman's spirit; craftsman's skill; cultivation system

JEL Classification: M12, O15, D23

DOI: 10.19616/j.cnki.bmj.2025.01.010

(责任编辑: 闫 梅)