

# 德国工匠精神的溯源与形成机制

李云飞

(辽宁农业职业技术学院, 辽宁 营口 115009)

**摘要:**“德国制造”借以其专注、标准、精确、完美、秩序、厚实的标签,成了宣传国家形象的金字招牌。工匠精神是“德国制造”的秘密武器,其传承深受本国政治、经济、文化、社会、教育等因素影响。德国人民受新教“天职观”的教义伦理、公平竞争的市场经济体制、企业分权制度和银企链条关系、规范性的工业标准化以及“二元制”的职业教育体系为形塑工匠精神起到了促进作用。追溯历史,可以从德国工匠精神的形成机制中看出德国工匠文化的民族精神,同时也可为我国培育工匠精神提供借鉴和参考。

**关键词:**德国;工匠精神;历史溯源;形成机制

**中图分类号:**G719.1 **文献标识码:**A **文章编号:**1004-9290(2017)0027-0033-07

德国著名的管理学思想家、“隐形冠军”之父赫尔曼·西蒙再论中德制造业的现状,一言以蔽之:“中国或许是世界工厂,但德国公司是世界工厂的制造者。”<sup>[1]</sup>说起“德国制造”,人们一向以质量上乘、经久耐用的标签来形容它们。德意志民族本着精益求精、极致专注、追求卓越、勇于创新的工匠精神在自己的工作岗位上兢兢业业、乐此不疲。正是德国人怀有工匠精神的实践活动和思维方式,才缔造了德国举世闻名的工业化强国。德国工匠精神历经数百年培育与积淀,即使在机械复制时代也并未断流枯竭,反而静水流深。德国工匠精神历史悠久,深受其政治、经济、文化、社会

和教育等因素影响,考察德国人工匠精神的历史溯源和形成机理,亦可为我国弘扬工匠精神提供借鉴。

## 一、德国工匠精神文化基因的渊源:新教“天职观”的劳动价值理念

德语中的“职业”一词深受德国16世纪宗教改革时期的新教信义影响。创教一千多年的基督教义被滥用,将劳动和赎罪券捆绑,造成个体意识不独立,生产力难以解放,难以产生匠人精神。公元1517—1546年,马丁·路德提出的“天职”概念改变了传统教义对于劳动价值与工作伦理的认识。德国社会学家马克斯·韦伯在《新教

收稿日期:2017-07-10

基金项目:辽宁省教育科学“十三五”规划2017年度立项课题“高职院校技术技能型人才‘工匠精神’培育研究”(项目编号:JG17EB130,主持人:李云飞)

作者简介:李云飞(1987—),男,汉族,辽宁辽阳人,硕士研究生,辽宁农业职业技术学院讲师,主要研究方向为职业教育理论研究。

伦理与资本主义精神》(又称《新教伦理》)一书中也明确阐释了一种观点:受时代的影响,天主教徒表现出对现实利益的禁欲苦行和无动于衷,对物质欲望及劳动观念极有“睡得安稳”以求得临终前的“幸福天堂”的意思。<sup>[2]</sup>与之相反,新教被戏称为“活得自在”。福音教徒认为劳动不同于《圣经》里亚当种下的苦果,将劳动视为一种惩罚。人们无须遵从教会指令,靠自己辛勤劳作也可获得救赎。这种积极倡导的人世观念实现了人民有权对现实利益的争取以及摆脱传统谋得利益动机的束缚,所创造的价值赋予了崇高的宗教意义。新教将日常世俗劳动视为上天赋予人们个人道德活动的最高形式,等同于救赎般的无比光荣的神圣使命。这种“天职”观念不仅将劳动视为谋得个人生存的法宝,更是人们归属与爱的需要,是维系社会和壮大民族的唯一方式。所以,天职观的重大宗教伦理创新,客观上促进了工匠精神的诞生。

路德宗教改革倡导追求物质生产,进行身体力行的工作与理性消费,实质上是新兴资产阶级反封建的社会运动。路德派的职业思想体现在以下3个层面:第一,鼓励世人用虔诚的心将世俗工作视为神圣并做好之;第二,不计较工作形式与分工,重视合作;第三,安心本职工作,以职业精神回报之。<sup>[3]</sup>宗教精神的魅力就在于内化人们的道德理念,这也解释了为什么德国人一旦选择了一个职业,就要认真地完成它并做好它,因为它是上帝为人类安排的现世生活方式并应该坚守自己的天职。<sup>[4]</sup>德国人打破了传统伦理中信奉物质欲望不可取的精神枷锁,将天职意识融入民族血液之中。

这一理念的神学奠基促使着“天职”主体——传统手工业阶级的诞生。德意志民族为了生存,已经认识到了手工业的重要性,为了保护城市手工业者的利益并调整成员的经济关系,手工业者组成行会来控制生产质量和数量以减少竞争。虽然在强化内在约束机制的封建时代背景下,手工业者的地位属于社会中下层,远低于当时的贵族与商人,但是在造物光荣的精神感召下,这些手工

业者将自己的职业视为“天职”,营生不仅是为了赚钱,还是自我实现救赎以对上帝最好的侍奉。这样,不同区域的手工业者随着劳动水平的提高以及范围的增大,形成一个个含有等级制度的手工业行业联盟。联盟按照从业人员身份的等级可以分为师傅、工匠和学徒。师傅向学徒传授行业技术工艺和职业道德,并且为学徒解决就业问题。当学徒完成一个周期的工作任务后,经过行业协会的考试,行会根据考核结果以及师傅的评语意见通过之后,学徒才能够晋级成为工匠。工匠身份晋升为师傅还需要在师傅身边继续“修行”,直至完成一个令师傅满意的杰作,才能由行业联盟授予师傅身份。

以工匠阶级代表的中坚力量,改变了传统手工业者较低的社会地位,作为工匠完全可以从事经营活动,宗教文化背后强大的精神力量促发了工匠精神的萌发,随着社会工匠群体地位的不断提升,德国职业培训的主体已然由传统的手工业者向技术工人的蜕变,这也是德国传统学徒制教育制度的雏形。师傅具有很强的社会影响力,对学徒和工匠承担了社会的领导和教育责任,在手艺传授过程中将工匠精神内化于受教育者心中。可以说,行业联盟是劳动技术知识增长的重要传播组织,在联盟内也制订了相应的职业规划和准则,在工作中重视技艺的精细化和有序化。今日的德国手工业发达,与当时追溯的手工业群体传承下来的勤于思考、善于学习、崇尚科学、乐于天职的社会氛围和民族特性是分不开的,手工业群体是德国工匠精神形成和延续的阶级基础。

## 二、德国工匠精神经济体制的推动:公平竞争的社会主义市场经济体制

历史唯物主义认为,经济基础决定上层建筑,德国工匠精神作为一种意识形态,必然也要深受当时的经济体制影响。规模化所形成的社会生产关系,为促进德国资本主义社会萌芽提供了可能。二战后德国经济体制深受弗莱堡学派代表人物欧肯和实用主义代表人物阿尔马克的“社会主义市场经济制度”影响。<sup>[5]</sup>德国经济学家瓦尔特·欧肯提出的“竞争秩序”(也称“奥尔多秩序”),意为

国家应建立有效的、充分竞争的价格体系来应对竞争市场,国家要以保护充分竞争为原则,积极发挥秩序制度作用,在过程中调节经济作用,但要避免过分干预经济过程。经济学家阿尔弗雷德·米勒·阿尔马克在欧肯的理论体系下将“社会公平”上升为“社会福利”,认为社会市场经济是将自由主义和社会保障相结合,市场需要公平秩序的环境下展开竞争行为,国家有权对市场资源进行干预和管理,保障自由进入市场并避免垄断行为。

两位经济学家认识到,德国在纳粹时期带来的通货膨胀、高失业率,以及经济衰退带来的影响之后,提出带有自我改革能力的社会市场经济体制,一方面使当时的企业在公平竞争秩序下充满活力,另一方面能够保持社会的凝聚力。德国的现实环境要求人们做出反思:第一,强调人为的经济秩序和主张国家干预结合;第二,反对传统的自由放任原则;第三,反对功利主义;第四,强调生产资料私有制的天然缺陷,淡化私有制的作用。社会市场经济的提出是围绕竞争秩序和社会公平两大基本原则展开的,主要目标是达到全民富裕。社会市场经济的最高指导思想是经济效率与社会平衡相结合,个人利益要与国民经济的整体利益相协调。<sup>[6]</sup>这种市场经济思想最终由西德当时的经济部长、联邦总理路德维希·艾哈德通过政策实践得以发展。

这种经济模式通过国家维系市场秩序的同时,又要保证竞争机制在社会发展的激励作用。<sup>[7]</sup>就像英国政治经济学家哈耶克在《通往奴役之路》说的那样,市场经济是人类迄今为止所能发现最有效率且较为理想的一种资源配置体制。<sup>[8]</sup>市场竞争必须在法治的平等、自由的秩序下才能真正建立。因此,为了建立有效的市场竞争秩序,联邦德国通过制订一系列法律法规,如1909年《反对不正当竞争法》、1923年《反对限制竞争条例》和《经济力滥用防止法》以及1957年《反限制竞争法》<sup>[9]</sup>(又称《卡特尔法》),用以维护那些已拥有相当规模的企业,法律规定了严格的审批程序,以控制兼并,这就为中小企业开展其他企业所不允许从事

的各种形式的经济合作提供了法律上的可能。中小企业在这个时期蓬勃迅速发展,形成了德国独具特色的社会生产体系和独到的企业制度。德国在经济领域对制造业的发展进行保护性的干预。政府肩负制订并维护规则的责任,采取市场主导、国家合理化干预的“社会市场经济模式”,为德国制造业良性发展打造“温床”。<sup>[10]</sup>

瑞凯威飞机座椅制造公司是在德国社会市场经济体制将工作“精”和“专”的精神表达最典型的例子。该公司是有着107年历史的家族式企业。为避免与大企业发生正面冲突,公司将自己的资源集中于一个非常狭窄的市场缝隙中,从事专业化生产并力争在飞机座椅市场中坐上头一把交椅。类似于这样的“隐形冠军”,德国有1200余个。这些中小企业有着家族式的经营哲学,他们往往不是选择成本领先,而是选择产品分层化,几乎不参与资本运作。由于受自由竞争和市场秩序的规避,这些企业信奉专注于小众市场,加上资源禀赋和市场狭小的制约,工人阶层在制造业(特别是装备制造业)中的某一个细分领域深度耕耘,生产过程中须投入复杂的技术和生产能力,任何想要成长的企业都必须在自己的领域内提升质量、技术和服务能力,以求在自由竞争中占一席之地。社会市场经济体制不是一个打价格战的体制,在供求矛盾的急剧激化下,企业只有采用技术驱动和营销驱动的方向发展,以产品技术升级和市场深入布局,才能在制造业领域下生存和运行。因此,生产的技术和工艺上选择精和专就成了延长这些企业的寿命和扩大企业经济效益的不二选择。正是由于规模约束,他们不可能进行多元化的生产经营方式和发展扩大型的贸易范围经济,要想在制造行业上占有绝对竞争,就必须要有高精专的生产技术和研发能力,走专业化的发展道路。所以,社会市场经济环境成了工匠精神催生的重要条件之一。

### 三、德国工匠精神社会制度的保障:企业分权管理制度和企业型银企关系

德国政企关系、银企关系等制度关系也是工匠精神形成的重要因素。在企业竞争战略上,德



国企业奉行的是双层管理、共同决策制度(又称双级领导制度)。所谓双层管理是指监事会与执委会的分权制度。监事会有任免执委会、批准公司重大决策、监督执委会工作等三大职能,是集监督与决策于一身的决策性监督组织;执委会负责公司日常经营,也负责重大决策的制订,握有重大的倡议权,执委会不能直接制订重大决策。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。它形成了有效的物质和精神激励并重的激励机制和企业内部组织机构、人事之间的相互制衡的监约机制。德国公司禁止同一公司监事会和管委会成员相互兼职,这种集权于一身的情况在德国公司中不会出现。<sup>[11]</sup>

所谓共同决策,是指建立在共同政策的立法精神之上,企业产权是资本和劳动这两种基本生产要素的合作产权,企业的法人产权应由雇主与雇员共同分享(表现在雇员代表进入监事会与雇主代表共同决策上),它不直接影响所有制,却对资本的权力进行某些限制,并从法律上给予职工参与企业某些决策的权力。这种体制的安排在某种程度上提升了企业职业的经济社会权力,他们不仅可以享受企业经营所带来的丰厚效益,更体现在他们在企业发展过程中涉及的支配权、话语权和决定权,甚至对雇主决策的否定权。戴姆勒—克莱斯勒公司现任首席执行官于尔根·斯勒姆佩对共同决策制度称赞道:“德国共同决策除一些消极功能外,如果管理者和雇员代表之间的一种协调一致外,它有一个值得信赖的基础。”<sup>[12]</sup>

“双层管理、共同决策”是德国劳资关系最具特色的内容,尽管现在德国中小企业并不完全按照这个关系自我管理,但它的裨益是有目共睹的。双层管理的结果是将企业话语权一分为二,避免了监事会和执委会在公司决策时一言堂的集权现象。共同决策赋予雇员更大的权利和责任,雇主和雇员可以共同制订企业方法策略,将企业目标与职工目标达成一致,提高雇员共荣共辱的团队精神,提升职工自我激励性和主观能动性,

削弱雇主投机主义和雇员机会主义,降低计量成本和监督成本,从而使职工为谋求企业生存与发展而在长期生产经营实践的基础上兢兢业业、精益求精地工作。在企业内部管理中,工匠精神基于共同利益和社会责任成为制度化劳资合作的催化剂。

除了以上企业分权管理制度外,一些创新型的中小企业运作要依靠货币资本和人力资本的有效结合得以实现,而通过德国“全能银行制度”体系的储蓄银行和合作银行的融资关系成了德国发展地方经济的有效武器。

德国有着全世界资本雄厚、优质服务的“全能银行制度”,德国银行体系以全能银行为基础、以专业银行为补充。全能银行包括商业银行、储蓄银行和合作银行,其中,核心是商业银行。在德国工业化进程中,德国企业发展生产主要依靠银行提供的资金,包括银行贷款和对企业投资持股等,其他渠道的资金来源很少。<sup>[13]</sup>德国企业型银企关系不仅是一种借贷关系,银行在企业中具有绝对话语权。德意志联邦银行的数据显示,德国的商业银行和合作银行在企业融资借贷所占比例最大。在企业长期融资中,这两种银行贷款所占比重平均为82%,股票和债券仅占12%。年营业额在1 250万至5 000万欧元的企业,银行贷款几乎占其总融资额的25%。年营业额在1 250万欧元以内的小企业,银行贷款占其总负债的33%~40%。<sup>[14]</sup>

高比例的产权控制使得银行具有企业的股东或股东代理人权力,长期稳定的企业型银企关系将社会大量资金安全地用于企业融资,完善了企业融资渠道。同时避免了企业与银行信息不对称,有助于银行了解企业的信用状况和财务状况,为企业技术人员做出科学的决策提供了可能。密切的银企关系不仅有助于提高企业绩效,同时还可以为企业获得银行信用支持,降低贷款成本。德国银行与企业之间关系融资的实践,证明了银企关系价值的重要性。<sup>[15]</sup>这种银行主导的金融制度实现了企业追求长期利益的目标,也缓

解了企业经营的短期市场压力,这有利于企业提升产品制造和加工的专注度,摆脱资金困扰的后顾之忧,使得企业对原有工艺技术水平提升成为可能,客观上为企业职工的工作勤勉、遵守纪律、讲究效率、质量意识等工匠精神特征奠定了心理砝码。

#### 四、德国工匠精神社会运行的规范:行业组织的标准化和质检机构的严格化

德国制造在世界上享有很高的声誉,这与德国民族性格是分不开的。在历史长河中,德意志人民由于生存的自然环境所决定的生产方式,形成了与之相适应的社会制度和意识。这种政治结构形态反过来又是国民的社会心理、社会意识定型化,形成固定的社会制度和风俗习惯。虽然德国也曾经历过价廉质劣的阶段,但国家通过“法律、标准、质量认证”三位一体的质量管理体系,以高标准的产品质量迅速破解出口国家的流言蜚语,极大地促进了德国制造质量蜕变。所以,德国在工业化进程中,对于工业标准制度已成了企业生存乃至国家命脉延续的质量标杆。

虽然德国工业化标准起步并不是世界最早的,但德意志民族文化力量督促着工业化制订标准却是最严格的。1887年,英国为保护市场,英国议会修订了带有侮辱性的《商标法案》,将德国进口的产品张贴“Made in Germany”便签,以此来分辨优质的英国商品和劣质的德国商品。这种胯下之辱并没有击垮德意志民族的意志。20世纪初期,在美国《道威斯计划》援助下,德国工业品及零部件生产逐渐标准化,与此同时德国迈开了全国范围内工业化标准改革步伐。1907年,由德国工业设计运动的奠基人穆特西乌斯等人倡议建立了一个设计独立于经济、设计品质不因经济利益动摇的标准化和批量化的组织——德意志制造联盟。随着1917年德国标准化行业协会的建立,标志着德国正式成立国家级标准化的权威组织,并建立一系列严格的行业标准与管理规定。DIN是一个非政府、非营利性的公益性、标准化民间机构,与德国电工委员会(DKE)两大标准化组织几乎涵盖了所有制造业领域,直至现在

仍致力于制订和发布德国标准及其他标准化工作成果并促进其应用,力争德国产品追求卓越、品质至上、产品缺陷零容忍的行业标准和质量认证体系。

此外,在产品技术监督方面,德国的技术检验协会”也是独立于政府和企业的第三方权威质检机构,质检工作的严格和标准化令人拙舌。“德国制造”小到一颗螺丝、一块镜片、大到一架飞机、一幢大楼,不管是昂贵的奢侈品还是生活必备用品皆体现着节省用料、制作精良、世代传用的生活哲学和人生态度。可以说在德国,标准已不仅仅是工具性的生产规范原则,而是已经外溢到生活领域,德国人的工匠精神正是在这些标准和规范的社会生产制度中孕育而生的。

#### 五、德国工匠精神教育基石的培育:“双元制”的职业教育体系

德国经济学家弗里德里希·李斯特曾分析说,德国制造之所以久盛不衰,首先是国家科技创新体系,该体系迅速将科技成果转化为新的产品标准,然后是德国拥有稳定的职业教育体系,为“德国制造”提供源源不断的高素质熟练劳动力。德国不但有“师傅带徒弟”优良的学徒制传统,更有“双元制”职业教育培训模式为培养人才保驾护航。如今,80%的德国人接受过职业教育的系统学习和培训,这为德国制造提供了源源不断的高素质熟练劳动力,形成有利于工业发展的良性人才培养格局。

工匠精神的培养需要职业教育理论学习和技能培训共同完成,双元制职业教育体系便是最好的教育模式。“双元制”其中的一元是职业学校,另一元是企业。职业学校和培训企业共同组成了两种培训机构。学生除了在学校接受必要的专业理论学习外,最重要的就是技能培训,因为技能培训才是“职业性”内化于学生心中的关键环节。

企业培训是一个大的概念,学生可以通过以下5个途径获得校外实训:一是校内实训实验室;二是校办经济实体(实习公司);三是加入“虚拟公司”系统;四是送往地区性行业协会教育实习中

心;五是社会各类企业。学生利用每周3~4天的时间到企业参加学徒制式的职业培训,这时学生具备了双重身份:在学校里是学生,在企业里是学徒。二元制四分之三的学习是在企业中完成的。德国人认为,职业教育离不开真实的工作环境,职业学校的学习经历可以充实学生理论知识的掌握,更重要的是企业培训模拟真实工作过程中的操作规范,使劳动更加贴近生产实际,在工作过程中发展自己的能力和技能,养成工匠精神的个性品质。

学生通过“二元制”职业教育很容易养成工匠精神,这是由二元制教育制度特点决定的。首先,培训形式——学徒制。“师傅带徒弟”本身就是技术和工艺的传承过程,“一切手工技艺,皆由口传心授”,情感交流和行为感染是学员养成职业性最直接的途径。第二,课程模式——学习领域课程。学习领域是理实一体化的综合性学习任务,它是以职业的典型工作任务为基础的教学单元,由具体工作领域转化而来的。学生通过一个学习领域,就完成了职业典型工作任务。学生通过完成相互关联的典型工作任务,获得了某一职业的从业能力和资格。学习领域课程以整体化的职业分析为前提,以典型工作任务为切入点,课程的开发不仅仅指向于职业知识和技能,而是更关注工作过程的整体性以及学生在工作过程中认识问题和解决问题的能力。学习领域课程将“人”作为主体,充分发挥学生的主观能动性,提出将工作过程中的隐性知识和实践性知识发掘出来,引导学生从“初学者”到“专家”的职业能力阶段发展。学习领域课程改革为学生掌握岗位职业能力,在工作过程中培养建构或参与建构工作世界的能力起到至关重要的作用。第三,培训标准——企业规范化标准。学院在企业培训中严格按照行业规范要求执行生产过程中的每一个环节,而且全程保持质量监控。学员在企业养成良好的职业纪律和操作行为,可以帮助学生在毕业后尽快融入实际的工作岗位中。第四,考核要求——职业资格证书。学生经过3年学徒毕业之后,除了职业院校颁发的毕业证书,

每一名学生都需参加职业学校组织的理论考试以及由所属行业协会组织的考试,取得专业相关的职业资格证书方算有效。取得职业资格证书意味着学生获得了从事相关工作岗位的从业资格。学生在学习过程中有着职业资格证书的牵制,能更好地激发学生积极性,也培养了学生认真务实、刻苦训练的工作作风。第五,培训保障——法律的健全。二元制职业教育模式有诸多的法律保障其实施和运行。如《联邦职业教育保障法》中明文规定,企业应为毕业学生提供相应的职业教育培训岗位和就业岗位,这是一种较为便利的过渡机制——学校到职业培训,职业培训到就业的桥梁。《联邦职业教育法》规定学生在企业培训期间,企业应向学徒支付一定的工资用于生计。<sup>[16]</sup>法律规定,在产学研的教育机制作用下,政府会对学校和企业进行行政监督,对积极配合校企合作的企业予以相当可观的财政奖励和补贴等等。法律保障可以使二元制产学合作效益功能最大化,使学生安心接受学校学习和企业培训,不用担心其就业问题,这也间接地督促学生以养成工匠精神的使命为己任。

学生工匠精神的培养与德国职业教育体系中的教育分流有关:自小学生毕业后进行第一次教育分流,此时有3种通道:一是进文理学院并走向综合型大学之路;二是进职业高中并走向“应用技术大学”高职职业教育学府。三是进职业技术学校直接就业。教育分流显现出非常强的“贯通性”。根据2015年德国职业教育年度报告,2014年,德国青少年接受初级职业教育的比例为66%,接受高等教育的比例为23%,直接工作的为3%,其他为8%。<sup>[17]</sup>在德国,接受职业教育尤其是高等职业教育的学生具有很高的社会地位。学生如果文化课成绩优异,在应用技术大学里仍然可以拿到硕士学位,这也是为什么在德国工程师和科学家具有同等社会地位的原因。

德国职业教育体系并没有切断职业学校学生高等教育的求学路,学生可以在职业教育毕业后选择就业或是继续深造。普通高等教育与职业教育的无缝对接,使得各类人才有了继续学习的



可能性,实现自我发展和学历上升的机会。这样,选择接受职业教育和企业培训的学生融合现代学徒制的教育模式,以企业规章制度和行业操作规范,在工作过程中寻求经验知识、个人和社会能力的结合,并从实践中反思。<sup>[18]</sup>本着在社会中磨炼、实践中成长的原则,培育精益求精的工匠精神的目的是,“双元制”职业教育体系为德国各行各业输送了大量的专业人士。他们如同分散在德国社会各个角落里“零件”,却联合组成了德国经济的“秘密武器”,打造出了一个又一个的“世界一流”。

近年来,随着中国工匠精神话题的发酵,国外发达国家工匠精神形成和发展问题也是值得我国学者研究的。德国是一个工业化强国,其工匠精神形成是德国长期历史进程中文化要素、制度要素、经济要素、社会要素、教育要素等共同作用的结果,也正是由于德意志国民性格中的优秀因子,具备塑造工匠阶级共同体的社会意识、自由平等秩序竞争的市场经济体制、规范化的工业标准化、重视职业教育在国民教育体系中的重要作用……以德国人的遵守纪律、酷爱秩序、精准守时、严谨高效的民族性格取得本国制造业和商业领域的巨大成功、产品质量赢得了世界赞美也就不足为奇了。由此可见,国民素质成就了工匠精神,工匠精神又强化了国民素质,这为中国培育工匠精神提供了借鉴和参考。

#### 参考文献:

- [1]Hermann Simon.Price Management[M].Elsevier Science Ltd.1989:252.
- [2]Max Weber, Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus[M].Createspace Independent Publishing Platform,2015-4-17:352-360.
- [3]Luther, Martin .1981.Luther Deutsch VII .Gö ttinge n:Vande nhoeck & Ruprecht.
- [4]Calvin, John .The Institutes o f Christian Religion .Philadelphia[M].The Westminster Press.1967 :724.
- [5][德]卡普勒,[德]格莱弗.德国概况[M].法

克福:莎西埃德出版社,1993:221,226,301.

[6]克劳斯·维利.社会主义市场经济[M].路德维希·艾哈德基金会出版,1995:13.

[7]Richard Cockett. Thinking the Unthinkable: Think-Tanks and Economic Counter - Revolution [M].Great Britain:Haper Collins,1994:1975.

[8]Friedrich Hayek.The Road to Serfdom[M].US:University of Chicago Press,1944:156.

[9]Harmonising the European Legal Systems[DB/OL] .[http://www.vda.de/en/service/jahresbericht/auto2003/auto+maerkte/g\\_65.html](http://www.vda.de/en/service/jahresbericht/auto2003/auto+maerkte/g_65.html),2006-06-09.

[10]田园,柴野.德国制造:打造精密而安全的世界[N].光明日报,2015-12-15,12.

[11]沈越.德国公司制企业制度评析——兼论对我国建立现代企业制度的启示[J].福建论坛(人文社会科学版),2002,(2):19-23.

[12]Boeger.H.Was wir sparen, bekommen die Kunden.Interview mit dem Daimler- Chef Juergen Schrempp.In: Bild am Sonntag vom 10,1998:12.

[13]赵誉涵.德国银企关系融资的借鉴与启示[J].现代金融,2012,(12).26-27.

[14]Boot, Arnoud W.A.Relationship Banking: WhatDo We Know[J]. Journal of Financial Intermediation,2001(1):7-25.

[15]何韧.德国银行业关系融资的理论与实践[J].世界经济研究,2004,(10):52-56.

[16]托马斯·霍赫莱特纳,赫福德·菲利普·约翰.现代学徒制,国外什么样? [J].中国中小企业,2015,(11):74-75.

[17]Berufsbildungsbericht 2015, Bundesministerium F ü r Bildungund Forschung,2015.

[18]Rauner, F. Die Bedeutung des Arbeitsprozesswissens fuer eine gestaltungsorientierte Berufsbildung. In: Fischer, M.&Rauner, F. Lernfeld: Arbeitsprozess. EinStudienbuchzur Kompetenzentwicklung von Fachkraefte n in gewerbliche- technischen Aufgabenbereichen. BadebBaden: Nomos, 2002.25-52.