# 引言

李克强总理在2016政府工作报告中首提“培育精益求精的工匠精神”，在2017年政府工作报告中又再次提出“要大力弘扬工匠精神，厚植工匠文化，恪尽职业操守，崇尚精益求精，培育众多‘中国工匠’，打造更多享誉世界的‘中国品牌’”。

工匠精神其实是一个非常复杂的概念。最初来源于手工制造业，是工匠们的精神风貌。而我们今天说的工匠精神其实是一种广泛意义上的概念，也就是工匠精神所代表的优秀的素质内涵。

当今世界公认的工匠精神代表性国家是德国与日本。它们都将工匠精神发挥得淋漓尽致。那么，日本和德国的工匠精神是什么？它们又是如何培养工匠精神的？本文将讨论这两个问题并试图提出创造中国工匠精神的方法。

# 一、德国的工匠精神

德国“工匠精神”的形成历史源远流长，文化底蕴深厚，是德国在长期的历史发展进程中宗教、制度、经济、社会、教育等要素共同作用的结果。

## 1. 德国工匠精神形成背景

德国“工匠精神”并非是天然自生、一蹴而就的，而是经历漫长的发展过程后产生的。

 1871年普法战争后，德国实现了统一。社会初步稳定，百业待兴。要想让国家强大，必须大力发展工业。德国苦于没有资金和市场，就开始模仿当时世界第一个工业国家——英国的产品，用低劣的材料模仿制造，再伪造制造厂商标志，低价销售到各个国家。这对德国产品带来了廉价、劣质等标签。1887年，英国议会通过新的带有羞辱性的《商标法》条款，要求所有进口商品必须标明原产地，规定从德国进口的产品都须注明带有侮辱性质的“德国制造”。  英国人对德国产品的抵制和鄙视对德国人的打击很大，引起了德国人的彻底反省。德国人也认识到要想国家长期稳定发展是不能只靠商品的廉价，只有产品质量过硬才能走得更久更远。德国企业开始对自己的产品质量严格把关，设计上勇于创新。在一系列法案、制度、教育、经济等方面的改革下，德国产品最终造就了其产品耐用、可靠、安全、精准的口碑。

## 2.德国工匠精神形成的原因

2.1 宗教因素

德国的主要宗教信仰是基督教，全国8000多万人口中至少有5500多万人信奉福音新教或罗马天主教。“工匠精神”从本质上也反映了德国人的宗教信仰，其勤奋、严谨、有序、热情的工作态度无不体现着宗教追求，长期的历史沉淀中造就了其工作习惯与文化心理。

2.2 制度因素

德国企业大部分实行双极领导体制和雇员共同决策制度。双极领导即是监事会与执委会分权，在这种制度之中董事会失去了独立地位，监事会的资方代表来保障出资人权益，从而加大了内部监督力度，有助于保障企业的规范化运营及产品质量；雇员共同决策制则是进一步赋权于员工，让其享受一部分企业决策权、支配权和否决权，增强其对企业的荣誉感，促使产生与企业共荣辱的神圣感，从而更加努力、认真的工作，把牢产品的品质。

2.3 经济因素

德国的社会经济模式的核心是“竞争原则”和“社会公正原则”，其既赋予企业充分的竞争权，又大限度保证社会的凝聚力。德国国家经济政策提供了良好的市场环境，从而使中小企业能够专注于产品质量，将“工匠精神”发挥到极致。

2.4 社会因素

社会要素是指德国有使“工匠精神”开花结果的土壤。其一是工匠在德国有着较高的社会地位。在德国，工匠是一个倍受人尊敬的工种，做技术工人在社会上同样能享受到其他职业相同的声誉与敬重，甚至高于其他职业。其二是德国有着较高的收入。在德国，工匠的收入普遍高于平均工资，有的甚至高于教授、律师等高收入职业。其三则是良好的社会范围。德国自中世纪以来就手工业发达，民众有着良好的动手操作、钻研科技的民族特性，久而久之养成了勤于思考、善于学习、崇尚科学、乐于动手的社会氛围。这样的氛围有助于民众成长为合格的工匠。

2.5 教育因素。

德国的教育制度是双元制职业教育，它是承载德国工匠精神的重要渠道，影响了整个国际社会。双元是指参加培训的人员，一元在职业院校主要接受职业专业知识的学习，一元在企业接受实践操作培训，且二者交替进行，在教学体系和课程体系上主要围绕着企业实际生产 所需的岗位技能，也就是更加注重企业的实践。这种教育方式极大地强调了理论与时间的结合，注重学生的动手能力与职业技能，让学生感受对质量、细节追求的氛围，有助于培养他们的工匠精神。

另外，德国有着“学徒、熟练工、师傅”的工匠分级制度。这一制度既培养了学生对待产品严谨严格、注重细节、吃苦耐劳的精神，又使得学生对于技术技能的学习有一个循序渐进的过程，保证了低失业率。

# 二、日本的工匠精神

在今天的日本，工匠数量虽然较手工业时代少了很多，工匠精益求精的敬业精神却并没有消失，反而更广泛地存在于社会中：服务员全心全意地服务，职员兢兢业业地工作，企业家竭力追求技术和管理创新等等。几乎每个人都认真履行自己的职责，努力缔造“日本制造”的世界地位。那么，日本人的工匠精神到底是什么呢？本文试从一下两个方面概括。

## 1.“精益求精”。

所谓精益求精，即是产品在已经保持较高质量与水准的前提下，工匠依然孜孜不倦、寻求产品质量提升的空间。

有家日本公司叫哈德洛克工业株式会社(Hardlock)，他们生产的螺母号称“永不松动”。 这样的螺母是由Hardlock的创始人[若林](http://toutiao.eastday.com/search.html?kw=%E8%8B%A5%E6%9E%97)发明出来的。当他还是一名[公司](http://toutiao.eastday.com/search.html?kw=%E5%85%AC%E5%8F%B8)普通员工的时候，他用板簧卡住螺丝钉螺纹的方法，研制出了“U螺母”的永不松动螺母，并于1962年成立了生产销售公司。然而，这种螺母在使用过程中还是出现了松动的情况。然而这件事并没有大多数人的重视，因为他们认为“永远不会松动的螺母”只是一句广告词而已，不可能实现。

虽然他的螺母比起市面上其他螺母质量又高价格又低，可是若林专注认真、坚持执着铁了心要研制出永不松动的螺母，在公司合伙人不支持的情况下，他将“U螺母”专利等技术转让，继续潜心研究，最终发明出来现在的“Hardlock螺母”，并组建了现在Hardlock公司。而这一过程，经历了几十年。

## 2.日本人善于学习和钻研。

具有工匠精神的日本人从来不是闭门造车，他们善于从世界范围的广度来关注技术发展的状况，不断地学习世界的最新技术，然后要么与自己原有的技术相结合，要么根据自己对于技术和市场需求的理解把这项技术加以改进提高，做到更好。

美国人发明了半导体，但是索尼公司把它内化为自己的技术、缩小，造就了庞大的民用电子市场；英国人发明了抽水马桶，但是日本人却在一个马桶盖上用了这么多心思。在这一个小小的马桶盖上，加入了集加热、温水洗净、暖风干燥、杀菌等多种功能。

## 3.小结。

日本人这种对产品品质的坚持，对质量的执着坚持和追求，是工匠精神所弘扬的一种重要理念，值得每一个人（不仅限于工匠们）学习。

# 三、对中国培育工匠精神的启示

## 1. 工匠精神产生所需的土壤

工匠精神生根发芽也需要外在的土壤。参照德国，从教育体系到公司、社会组织、国家等等都是其外在的土壤。正是这些“制度化”的因素，使得具有工匠精神的行为个体能够获得利益，也收获尊重。

而在中国，去技校当一位工匠，所得收入仅够维持一家温饱，其自身也会因为技校出身而受人鄙视。在这种环境下，要让人成为工匠—有工匠精神的工匠有如隔靴搔痒。

## 2.对于工匠精神的培养

我国的产业发展缺乏的是具有“工匠精神”的产业工人，而非传统手工艺意义上的“工匠”。那些被媒体广而报道的匠人的确具有工匠精神，但却对我国现代化分工合作的生产模式无益。我们需要的工匠晶石其实是职业伦理，是对质量、细节、技巧的追求与以其为基础的思考、创新、升华。

## 3. 小结

工匠精神的培育并非培养一个大学生、颁发一个毕业证那么简单，而是一个长期的持续性工作，是一项与我们的教育、环境乃至周边一切因素有关的复杂工作。工匠精神的培育仅仅依靠被动的说教是不可能有效的。真正能让人的精神改变的，是我们自己的教育，即自我体验、自我领悟、自我改变。我们应该提高自身的反思能力，做好自我教育。