

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*

○ 郭会斌 郑展 单秋朵 梁子扬 杨隽萍

摘要 源于手工作坊的工匠精神在每家“百年老店”中的资本性越发凸显。但工匠精神在实践界处于幕前，在学术界处于幕后。本文以八家传统制造型“百年老店”为样本，遵循自然主义质性研究范式进行扎根研究，将界面耦合学说作为元理论，与KSAOs的人力资本资源学说和组织学习过程理论进行了对话。研究发现：第一，以KSAOs图式的渐变为主线，工匠精神的资本化依次经过内化、共享和惯例化三个桥接，在个体、群体和组织三个层面分别存在着师徒制沿袭、群体迁移和惯例演化三种组织学习的机制安排。第二，工匠精神由手工艺人的KSAOs人力资本资源涌现为组织资本资源的过程，是多断面、多层次的界面耦合过程。第三，工匠精神在企业内的熔炼和升级，在不同历史阶段的主导地位不同，两者交替推动其资本化进程。这些将贡献于组织资本资源学说，并给实践界带来一定的启发。

关键词 工匠精神；资本化；界面耦合；人力资本资源学说；组织学习；百年老店

* 本文受国家自然科学基金项目(71472059、71272211)资助

引言

目前，作为一种传统的草根文化，工匠精神及其价值性和资本性正得到实践界和理论界的认可与确认。从时间维度考察，在每家“百年老店”(Time-honored Shop, 简称THS)的演变中，工匠精神正由手工艺人的KSAOs人力资本资源涌现和升华为组织资本资源，在文化资本上的优势亦颇为明显。这已经成为一个显而易见的事实，亦是一个需要深入研究的学理问题。

第一，目前理论界对于工匠精神的诠释还比较发散。^①不过，工匠精神是知识、技能、能力和其他特征

(Knowledge, Skills, Abilities and Other Characteristics, 简称KSAOs)的集成和外显,^[1-4]正成为主流认知,但其资本化的内在机制尚不清晰。第二,工匠精神是员工和企业共同的思维图示和行事惯例,并由此而呈现推动价值创造的内在动力源。^②已有学者^[5-11]从不同视角,运用理论逻辑方法或案例研究方法研究了文化图示和组织惯例,但对于KSAOs在图式生成及其向惯例演变中的意义和逻辑鲜有提及,或处理含糊。理论界尚未在工匠精神、KSAOs、图式和惯例间建立学理性关联。第三,员工体内嵌入的KSAOs在企业中同时具备资本与资源属性。^[12]对此,Ployhart等^[13,14]围绕KSAOs建立了人力资本资源从个体到集体(企业)的多层次涌现模型。这是现阶段思想进步的典范,也昭示着人力资本资源研究正从“盲人摸象”式的分块研究发展为“完整大象”的全方位研究。

本文将工匠精神操作性地界定为:以个体的KSAOs资本资源为原始和依托,历经多断面、多层面的学习程序,发展成为以组织共识、管理标准、核心能力和其他特征(尤其是组织愿景和商业伦理追求)为构成要素的组织文化图式或行事惯例。^③本文以THSs为样本继续探索以下问题:(1)KSAOs的系统性集成和外显是否等效于工匠精神的资本化?(2)如果是,工匠精神、KSAOs、图式和惯例之间存在什么关系?即在时间维度中,工匠精神是如何依托KSAOs由文化图示沉淀为组织惯例的?是如何由个体的KSAOs人力资本资源熔炼为组织资本资源的?如何在个体、群体和组织层次的多重界面之间随时间进行自然地迁移?如果不是,就需要另辟蹊径研究工匠精神的价值及其生成机理。(3)进而,为什么组织内断面和层级的多重界面耦合有助于实现工匠精神的熔炼与升级?或者更进一步,能不能建立构型

去描述这些横向与纵向机制? 这些问题的解决将有助于揭示工匠精神资本化机制这一学理问题, 贡献于组织资本资源学说, 并启发实践界保障实现这一战略性问题。

一、理论基础

1. KSAOs 的人力资本资源学说

从探究持续竞争优势来源视角, KSAOs、人力资本资源逐渐进入了学者们的视野。^[12,15] KSAOs 是“人”体内嵌入的知识、技术、工作经验等可变信息, 以及认知能力、个性、价值观、偏好等稳定特征的总称。^[16] 企业的每一名员工, 体内都至少嵌入了三种形态的人力资本资源, 即个体形态、群体形态与组织形态,^[15] 而员工个体所掌控的 KSAOs 是他们共同的原始态,^[13] 并在 THSs 的不同层次创造着价值。在组织层面, 人力资本资源是员工认知、情感与行为的结果。^[16] 可以看出, 既有文献隐喻着 KSAOs 是工匠精神的核心内涵, 是工匠精神资本化的支撑, 也是 THSs 组织演变的主线。

人力资本投资理论天然支持工匠精神及其资本化的解读。Schultz 认为,^[17] 人力资本表现为知识、技能、体力价值的总和。贝克尔^[18] 进一步修正人力资本是个体所拥有的知识、信息、教育、思想、技能、观念、精神状态等多方面内容。后续学者以此为基础继续前行, KSAOs 的人力资本资源、工匠精神等这些微观形态与人力资本的交集越发明朗。

沙俐^[19] 和王焯^[20] 确认了 THSs 中的文化资源已经具有了资本的基本属性。文化资本是能够通过时间和代际传递在社会场域中积累、转换和传承的资本形式, 有三种基本的外在形态, 即以精神或身体持久“性情”形式存在的具体化形态, 以文化商品形式存在的客观化形态, 以及以体制合法性存在的制度化形态。^[21] 其中, 第一种指存储于人体内部的知识、技能、习惯和修养,^[22] 这些恰恰是 KSAOs、工匠精神和文化图式的主要内容, 在 THSs 中也具有再塑的可能; 而第三种又是工匠精神资本化的结果。

2. 组织学习过程理论

作为企业经营传统的“工匠精神”本身就是一个蕴含着时间概念的动态传承和积淀过程, 其中包含着 KSAOs 的结构性演进、文化与资本的功能性传递, 以及组织形态人力资本资源的积累。

Resick 等^[23] 将个体所嵌入的 KSAOs 分为认知型和非认知型。Ployhart 等^[24] 将群体中所嵌入的 KSAOs 分为成员共同拥有的相似性 KSAOs 和分别拥有的差异性 KSAOs。在组织层面, Coff 等^[25] Crook 等^[26] 对

KSAOs 进行了普适性和专属性划分。这些分层次成果为诠释 KSAOs 的集成与外显、熔炼与升级提供着微观的路线图, 也支持着解析工匠精神资本化的过程。

Schultz、^[17] 贝克尔^[18] 及其追随者提出, 在职培训是重要的人力资本投资方式, 但该流派对微观价值生成机制一直没有给出细致的阐释。对于跨层次的组织资本资源形成, Ployhart 等^[13] 进行了梳理并宣称, 现在还没有一个清晰的多层次理论来描述人力资本资源如何在多个层次间创造和转换; 他们还研究了个体差异性 KSAOs 向集体(企业)层次涌现的使能过程。尽管它存在着明显不足, 如微观的三个层次间尚缺少细致的交互与对话、没有发现学习界面和桥梁、相关前因变量的涌现过程机制仍需要深入研究^[24] 等, 但还是为诠释工匠精神的跨层次学习、沉淀和演变提供了灵感。Crossan 等^[27] 立足于战略性更新, 系统地关注了组织学习过程的个体、团队和组织的层次性转换机理, 并建立了理论模型, 该模型对探究工匠精神的熔炼和升级仍具有启发意义, 但忽略了层次间的过渡和连接, 即界面耦合。

企业是一种以文化为根隐喻的组织, 其中最重要的是不断组织的过程。^[20] 文化的坚持才是 THSs 发展的根本之道, 但是仅有工匠精神的坚持尚不足以支撑 THSs 的现代转换和延绵。文化资本需要通过时间的积累, 并且需要以具体化方式进行积累。^[21] 该积累体现的是代际资本的传递方式, 是文化资本的持有者通过自身的实践活动使其原有资本增值的过程。^[22] 对于 THSs 的工匠精神而言, 其传承已经超越于布迪厄所定义的早期家庭教育和学校教育两种方式,^[21] 其实质是广泛而深刻的商业学习, 而这需要在 THSs 的运行环境和实践中进行另类解读。

3. 界面耦合学说

近来, 引自物理学的“界面”已经成为分析组织运行的新的基本单元。较早期的界面问题研究关注企业中横向的职能分工,^[28] 以化解部门间所存在的信息隔阂、交流不畅等障碍, 通过互动行为使得各职能的“势能”最低,^[29] 克里斯坦森等^[30] 对此进行了阶段性提炼: 界面可能存在于一个产品中, 也可能存在于增值链的两个环节之间。这一论断推动着一种新的理论建构逻辑的形成和发展。Tiru 等^[31] 进一步提出了颇有建树的思想: 界面是重叠在两种活动相互影响或共享之间的界限, 不同领域之间的边界需要协调、沟通和结构调整, 它们共同存在。Verbeker 等^[32] 宣称, 成熟期企业存在着官僚制的多重界面障碍。显然, 理论界对界面的关注已经由横向的职能、环节或断面扩展为兼有纵向层级的全组织,

表1 案例基本信息与典型运营特征

案例编号	字号(或商标)	创业年度	母公司所在国家	主要产品	所在行业	员工数量(千人)	市场业绩(百万美元)		典型运营特征或结果
							销售收入	净利润	
1	杏花村	561-564	中国	清香型白酒	酒、饮料和精制茶制造业	约 30.0	约 2250.0	78.0	自 1915 年巴拿马国际博览会金奖以来,恪守传人制度,经典、精致的酿酒工艺一脉相承,成为中国北方白酒制造业的龙头
2	耀华	1922	中国	玻璃及制品	非金属矿物制品业	超 7.1	约 160.0	连年亏损	远东地区第一家采用机器连续制造玻璃的企业;中国玻璃工业的摇篮,引领技术进步;质量管理的典范
3	西门子	1847	德国	电器、医用设备	电气机械和器材制造业	约 370.0	97400.0	6700.0	全球同类企业的楷模,德国工业的骄傲,是科技领先和卓越质量的象征
4	宝马	1916	德国	汽车	汽车制造业	约 120.0	106600.0	7700.0	高档汽车生产的先导,以操控性和安全性荣膺全球声誉最高的企业;风采依旧;行业巨头
5	吉列	1901	美国	剃须刀、刀片	有色金属冶炼和压延加工业	约 30.0	约 6500.0	约 1000.0	全球保险剃刀业的“百年霸主”,以安全、舒适和干净为首选
6	箭牌	1862	美国	口香糖	食品制造业	约 8.0	超 4000.0	超 900.0	全球糖果业领导者;百年一日的质量承诺和一脉相承的创新精神,以及贯穿始终的正直为本的经营之道
7	欧米茄	1848	瑞士	手表	仪器仪表制造业	约 20.0	约 220.0 (2014)	约 4.7 (2014)	腕表业的先锋;家族传承,精工制作,满载盛誉;外形因时代而变化
8	诺基亚	1865	芬兰	通信设备	通信和其他电子设备制造业	约 128.0	16900.0	4200.0	开创智能手机之先河;国家财政的主要来源;移动终端时代,创新无力,导致百年江山易主,手机业务被微软收购

注:所在行业,按国民经济行业分类与代码(GB/4754-2011)进行归类;除特别注明外,销售收入和净利润均为 2015 财年的数据;人民币兑美元的汇率按 6.2:1 计算

也推动界面耦合学说在管理学科援引的合法性,尝试进行深度的组织行为理论建构。

二、研究设计

1. 研究方法

至今分散在不同领域、流派的既有文献尚不足以支持工匠精神资本化研究假设的建立和数据调研的展开,即进行定量实证研究的基础匮乏。另外,在界定工匠精神操作性概念基础上,本文拟探究工匠精神、KSAOs、图式和惯例之间的深层次关系,这属于“怎么样”问题的范畴;进而研究工匠精神在不同断面、不同层面的熔炼与升级程序,解释多断面、多层次的界面耦合助推商业价值得以创造的机理,这属于“为什么”问题的范畴。而质性研究的目的在于识别现实生活中社会现象的基本特征,^[33]较适合回答这两类问题。此外,本文还需要厘清工匠精神资本化这一构念,它属于“是什么”的问题,也是接下来开展研究的基础。

在质性研究范式中,自然主义方法论强调对商业事实和意义解释获得“真实”与“可信”的了解。^[34]而扎根理论方法运用理论本身来呈现研究对象内部复杂的互动机制和逻辑,以把握其复杂性和特殊的实践关系。^[35]自 1967 年以来,扎根理论方法已经形成了三个既有联系又相互竞争的版本。其中,科宾等^[36]的三阶段分析法因长于机制的解释,更适合结构模型的构建引起了我们的兴趣和借鉴。

2. 研究样本

本研究属于现象驱动型研究,样本选择至关重要。^[37]此外,工匠精神的资本化机制具有很强的隐蔽性,贯穿且作用于 THSs 发展的进程中,选择多案例有助于把握动态性、丰富性和复杂性,进而对多样性的经验世界形

成深刻理解或洞见,也能够使研究结论更加可靠、准确。

尤为重要的是,自然主义的质性研究强调“立意抽样”,关注样本中原始数据的质量和丰富程度,且兼顾案例的典型性和数据可得性。本研究依下列程序落实该原则:(1)考虑到各类工匠对制造型企业发展的支柱作用相比服务型企业更为突出,本研究从国家地域、产品与行业、员工数量和市场业绩等四维度选择,重点关注极端或异常的案例。(2)工匠精神意味着传承与积淀,显然需要经营历史的长度,需要进行关键案例抽样和最大变异抽样,重点考察工匠精神在企业创造价值过程中的资本性彰显程度。(3)紧密围绕研究缺口及案例的工匠精神及其资本化特征与表征,抽样拟调研的“杏花村”(案例 1)和“耀华”(案例 2)两家企业,落实和印证研究设计,形成初步评价并勾勒证据链。(4)以案例饱和与数据饱和达到类属饱和与理论饱和,采用滚雪球抽样方式,增加数据的覆盖度,并力求在经营业绩方面形成“两极模式”。综上,本文选定了八家世界级知名制造型 THSs,它们均支持了对工匠精神的界定,并呈现四个特征,这有助于实现多案例研究的“复制逻辑”^[38]和“模式匹配”。案例的基本信息见表 1。

3. 数据收集

研究的数据来源及初步整理结果见表 2。整体上看,对于每家 THSs,研究分六个阶段进行数据的收集与初步整理:(1)通过网络媒体广泛搜集各家 THS 的二手数据,检索工匠精神的关键词,梳理企业的发展脉络并提炼其典型特征。(2)以既有文献为背景或线索,丰富、筛选和确认关键词,围绕工匠精神的特征及其资本化,编写了包含 20 个语句的开放性访谈提纲,一部分围绕工匠精神编写类似“你如何理解工匠精神”、“工匠精神对企业的价值在哪里”等相对宽泛的 10 个语句;

表2 数据来源及初步整理

资料来源		案例1	案例2	案例3	案例4	案例5	案例6	案例7	案例8
		杏花村	耀华	西门子	宝马	吉列	箭牌	欧米茄	诺基亚
一手资料	时间	2015.7	2016.7	2016.4	2016.8	2016.6	2016.7	2016.5	2016.7
	受访者(人)	2	2	3	4	3	5	2	1
	总时长(小时)	2.5	3.0	2.5	3.5	1.5	3.0	1.5	1.0
	文档字数(千字)	14.2	7.4	2.3	3.4	2.9	3.9	4.6	5.8
	时间	2015.7	2016.7	2016.4	2016.8	2016.7	2016.8	2016.5	2016.7
	对利益相关者(如销售商、顾客)的访谈、调查等	4	3	2	4	5	7	2	6
二手资料	总时长(小时)	4.0	3.0	1.5	3.0	5.0	4.0	2.0	1.0
	文档字数(千字)	20.7	5.4	1.9	2.8	3.2	2.8	3.4	4.6
	网络媒体(官方网站、官方微博和微信公众号等)(千字)	8.1	6.1	5.8	7.3	6.2	4.3	7.2	8.2
	新华网、经济日报、21世纪经济报道、汤森路透网等,以及音视频等文字整理(千字)	12	4	14	10	2	2	3	4
	中国知网的期刊论文、硕博论文等(千字)	9.0	2.6	11.0	8.3	3.9	2.8	2.7	3.8
	条目(个)	29	25	34	33	30	35	34	36
场景(个)	27								

注:对于所选的国外案例企业,一手数据的获得由作者在石家庄的相关分支机构或销售网点进行;字数仅为与该文研究主题相关的资料

另一部分围绕工匠精神的资本化,编写类似“公司内师徒制的特色是什么”、“如何对工匠精神进行了推广”等相对聚焦的10个语句。(3)分别赴THSs或其分支结构、营业网点对管理者或员工,以及销售商或顾客进行不同时间段的参观、访谈,随后进行记录和相互核对。(4)对所收集的一二手资料进行三角验证,剔除重复或事理性较差的资料。(5)在数据分析过程中遇到含糊、矛盾性数据时,通过电话进行澄清和确认,以确保数据的可靠性,最后为每家企业建立案例库。(6)如果在扎根分析过程中发现数据不饱和,就再次检索二手数据或通过电话方式获得一手数据,以此来丰富案例库、更新场景。

4. 数据编撰与分析

扎根理论建构特别强调数据分析的中心地位。^[39]本研究运用交互研究策略进行数据分析,以清晰和完整地展示证据链。相关分析流程见图1,代表性数据的编码过程见表3。本研究重点关注了如下环节:

(1)进行案例内分析,对原始数据进行意义赋予和意义建构。保持一颗“无知的心灵”,对各家THS的案例库数据依据所检索的关键词进行预处理、贴标签,共得到256个条目,并提取所对应的关键词作为初始概念,如表3所示。

(2)清晰数据分析单元,凸显研究情境。关注工匠精神的特征及其资本化的显著表征且具有相对完整意义的情境,以逐项复制和差别复制为工具,进行跨案例分析和匹配分析,进一步提炼和编写鲜活的关键事件,并以此作为描述性的经验场景,共计27个。它们是下一步进行归纳分析的数据单元,如表3所示。

(3)同步进行数据和理论的持续比较与多重迭代,实现事理和学理的对接。正如图2所示,经过构建和不断重复这一证据链,依次对27个场景进行三阶段编码和认知建构,对所涌现的概念和范畴进行丰富、厘清、

校验或剔除,明确它们的属性和边界,以提高其解释力、数据与理论的弥合度,共获得27个一阶概念、9个二阶范畴和3个主范畴。它们是对工匠精神四个特征的解读,也印证了工匠精神界定的可操作性,见表3和表4。

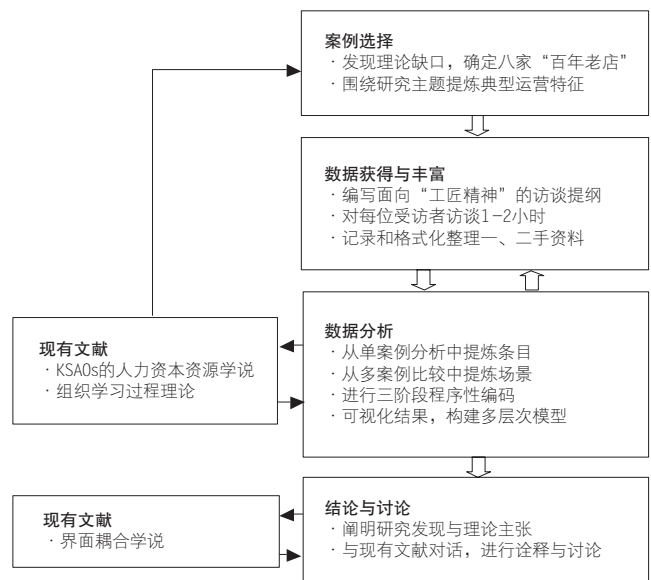


图1 研究方法过程

(4)使用图表分析法,开发故事线,进行分析性理论建构。在3个主范畴的基础上,继续开发范畴使其具有更细微、更完备的特征,且能够统领其他范畴,即核心范畴。显然,工匠精神资本化这一构念是核心范畴。

表4中的概念、范畴凸显了一条明朗的故事线:工匠精神经由各类和各级工匠内化于心,以及师徒间界面的交互形成了个体经验性的KSAOs图式、工匠精神的图示集合;由此促进在员工间、职能部门间及高层管理者团队内部的传播,形成群体性的KSAOs图式;随后,经由合法化和显性化步骤,组织性的KSAOs系统得以

表3 代表性数据、跨案例比较过程及编码举例

构念	关键词	个案数据(条目)	比较及结果		编码程序和结果	
			初始概念	场景	一阶概念	二阶范畴
工匠精神	手工业、造物、技师、创造性、尚巧、求妙、尚美、理性、精湛、极致、领先、唯实笃行、渐进性改良、职业忠诚、零缺陷、专注、细致、耐心、果敢、诚信、友善、奉献、敬业	我们汾酒精神：诚为本、酿为乐、创为魂(条目1-2)	匠人、传承、诚信、创造性			
		优良的产品性能是我们不懈的追求；精湛的技术水平是我们的保证(条目2-4)	精湛、优良、奉献、专注			
		企业运作不仅仅是为了经济利益；事实上，遵守企业道德、精益求精制造产品，更是我们与生俱来的天职和义务(条目3-3)	精湛、奉献、敬业、精益求精			
		设计、动力与科技是我们不懈的追求(条目4-5)	造物、领先			
		我们的企业是精工性的传承，公司注重科研投资，力争产品和工艺技术能取得专利突破(条目5-2)	精工、唯实笃行			
		正直为本、质量至上、创新不止，这就是箭牌之道(条目6-1)	质量、尚巧、创新			
内化	干中学、练活儿、口传心授、师道、出师、诀窍、经验、技能、技巧、灵感、技艺知识、智慧、尊师重教	所谓的“匠”，不仅是把工作当作赚钱的工具，干这一行需要有耐性，多一些专注持久，少一些急功近利(条目1-5)	价值观、行为	处于模糊、经验状态的、本真的价值追求，集中表现为个体在工作中价值观的秉持、技能的掌握、职业行为的坚持和岗位知识的占有(场景3)	个体性 KSAOs 图式	体悟
		务实、高效、创新、诚信是我们的经营理念(条目2-2)	价值观、技能、行为和知识			
		我们德国人的理念，是对每个生产技术细节的重视(条目3-7)	价值观、行为			
		每家4S店在扩散着“高档品牌”的理念，从销售人员的言谈话语到工程师的维修技能都与众不同，凸显“独尊”(条目4-12)	价值观、技能、行为和知识			
		在工匠们的眼里，只有对质量的精益求精、对制造的一丝不苟、对完美的孜孜追求(条目5-13)	价值观、行为			
		箭牌之路没有尽头，终生学习，不断提高(条目6-10)	价值观、行为			
共享	迁移、心领神会、传人制度、规范、恭勤养德、职业伦理	所谓的商业之美，就本质而言，是人们对自然与物质的一种敬畏，并在这一敬畏之上，以自己的匠心为供奉，投注一生(条目7-10)	价值观、行为			
		科技以人为本是我们的信条(条目8-4)	价值观、技能、行为和知识			
		以“清香三品、科学规范”为目标的汾酒企业文化中的行为文化就是企业文化能影响人、激励人，进而塑造人的“化人”行为达到“人化”(条目1-18)	共同价值、积极分享			
		始终致力于技术创新，引领行业技术发展，在生产各个环节始终灌输着、落实着独到和专精(条目2-16)	共同价值	由传人制度而衍生的工匠精神传承和传播，在群体间、部门内进行共享，成为共有价值观(场景18)	群体性 KSAOs 图式	扩散
		致力于符合道德规范的、负责任的行为、“勇担责任”方面的原则，堪称我们制定业务决策的指南针(条目3-10)	共同价值、职业伦理			
		质量、质量还是质量，对质量的信仰是永恒的信仰，久久为功(条目4-19)	共同价值、职业伦理			
惯例化	以技治业、技术标准、转化、专利、文化模式、推陈出新、业内形象、伦理关系、行会	用精益求精的态度，把一种热爱工作的精神代代相传(条目5-11)	共同价值、职业伦理			
		我们成功的基石是一个信奉员工的能量、而员工能够拥抱共同价值观的高绩效组织(条目6-14)	共同价值、职业伦理			
		卓越传统，完美延续(条目7-16)	共同价值、职业伦理			
		高效的全球化运营、领先的核心技术、远见卓识以及统一的价值观是我们成为业界领先者的重要保证(条目8-15)	共同价值、职业伦理			
		我有故事，还有酒，时间在走；纯手工的背后是，技术在创新，传承清香的步伐(条目1-28)	商业基因、合法化			
		我们的经营哲学是：技术领先，独占鳌头(条目2-22)	商业基因	企业在延续过程中，所积淀的通识和一般性做事程序和模式，它将历经时间的检验(场景24)	组织惯性	反思

演化为惯例，完成杠杆化程序，工匠精神得以熔炼，为升级奠定基础。正是在这个过程中，工匠精神的资本化机制得以实现。因此，工匠精神的资本化过程实质上是组织学习所涉及界面的多重耦合过程。

(5) 可视化结果，将范畴间的关系用逻辑图呈现。图2首先是多层次模型，从个体、群体和组织三个层面上进行不同的组织学习机制安排。其次还显示了个体的

工匠精神如何以及为什么，经由熔炼和升级创造了与低层次来源相区别的、组织层次的资本化工匠精神。此即涌现使能过程。^[40]

图2还揭示了熔炼(见图中的实线)与升级(见图中的虚线)在THSs不同历史阶段的主导地位不同，两者间的张力在交替助推着工匠精神的资本化进程。从商业史角度考察，工匠精神的熔炼是自然发生的，明显重

于升级；升级是在熔炼后的反馈中逐渐实现的，且常常受制于外部环境的压力，如相关的技术进步、原材料选择等，即先熔炼，后升级。

表4 编码过程与结果

核心范畴	层级与主范畴	二阶范畴	一阶概念	初始概念	
工匠精神的资本化	个体	内化	自我指导	职业选择、态度、认知型 KSAOs	
			体悟	经验总结 个体性 KSAOs 图式	筛选、非认知型 KSAOs 价值观、技能、行为和知识
			承诺	认知价值 图式分析 角色内行为	反省、抽象 知识惯性、认知建构 责任、担当、力行
		建构	经验简化	纲要、摘要、程式	
			经验编码	结构化、具体化、气氛	
			工匠精神的图式组合	职业锚定、职业伦理	
	群体	共享	质疑图示组合	差异性 KSAOs、确认冲突、评估分歧	
			识别	价值评估 迁移	增值性、适应性 自我观念、社会化
			调适	成员定向 改变自我 平滑	方向感、学习承诺、角色内行为 开放心智、群体导向 分享愿景、群体内转移 KSAOs
		扩散	跨界行为	周边绩效、外溢、相似性 KSAOs	
			群体学习	经验分享、角色外行为 群体性 KSAOs 图式	
			选择性图示	共同价值、积极分享 组织愿景、资源流量	
组织	惯例化	沉淀	显性学习 商业习惯	普适性 KSAOs、丰富共识、补充共识 常态化、机制化	
		反思	组织性 KSAOs 系统 解压缩 组织惯性 合法化	遗传物质、精神传承 解释、宣贯 商业基因、决策习惯 商业伦理、职业规范	
		杠杆化	显性化 资本化	流程标准、技术标准 核心资源、动态能力	

信度和真实性，提出了提高研究质量的策略组合，这一理论在本文中的应用情况，如表 5 所示。

表5 研究的质量维度及其保证策略

维度	所采用的策略	策略的阶段性 (一或二级标题)
可信度	三角验证：从 5 种来源，用 2 种方法获得资料，相互核对、剔除，直至一致	数据收集
	成员核对：访谈过程中或结束后，相互核对；进行内容分析相互同意度和分析者信度计算和对比	数据编撰与分析
可转移性	同侪报告：邀请同事、业内人士等进行相互启发	引言、研究方法、研究发现、理论贡献与理论边界、实践启示、研究局限与未来建议
	深描：引用受访人员的原话	数据编撰与分析、研究发现
可靠性	立意抽样：实现案例饱和和最大变异抽样，以揭示多角度的商业事实	研究样本
	审计跟踪：对素材、条目和场景进行多次验证，将编码结果向受访者反馈	数据编撰与分析 全过程
真实性	公平性	作者们在研究过程中，公平而平等地参与 全过程

三、研究发现

1. 工匠精神资本化的构念

在八家 THSs 的演变中，无论是创业伊始走街串巷或练摊儿的手工艺人，还是成长中前店后场、作坊中的各类匠人，亦或成熟的现代制造企业中的一线操作工人、技师、工程师、设计师等新工匠，他们所嵌入的 KSAOs 人力资本资源以及他们所珍存与传承的工匠精神，已经衍生为企业的共有伦理操守、准则和优势资源。这是对工匠精神进行操作性界定的事理基础。资本是一种以同一或扩大的方式获取生产利润的潜在能力，文化资本泛指任何与文化及文化活动有关的有形或无形资产。^[22] 精神是文化的核心内容，因而工匠精神具有了资本的核心特征，以 KSAOs 人力资本资源为核心和以 KSAOs 图示渐变为主线的工匠精神资本化解读也有了学理基础。

企业内部存在分别以员工个体、群体（或部门）与组织为管理对象的个体层、群体层与组织层。^[25] “在汾酒的演变中，从创业伊始的老酒师到今天的一线工人和所有的酿酒师、品酒师、勾兑师等各岗位技术人员，无不恪守古法、逐步改良，成就了清香型白酒的极致口感”（条目 1-7）。此时，工匠精神已不再局限于个体层面，已经属于组织资本资源的范畴，其集成性特征明显，“分布在‘宝马’各个领域、各个地域的工程师们，都在不同岗位上持续地改进动力系统、悬挂系统和安全系统等，上下左右协同的结果，是让驾驶者充分享受驾驶的乐趣”（条目 4-9）。由此提出：

命题 1-1：工匠精神的资本化，以获取未来价值为指向，本质上是源自个体 KSAOs 的资本资源在组织中的系统性集成和机制性外显

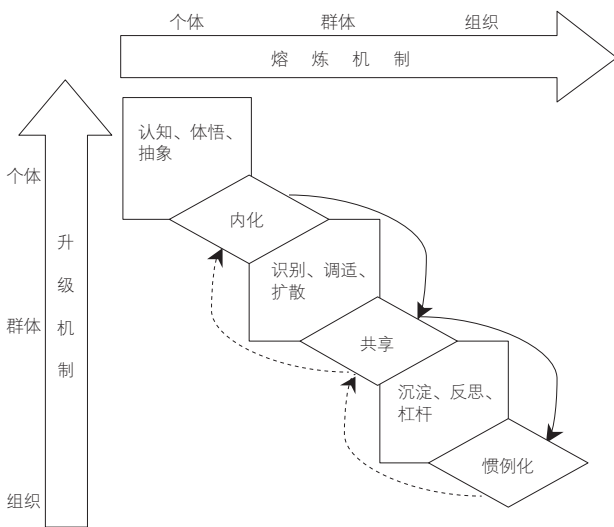


图2 工匠精神资本化的多层次构型

5. 保证研究质量

在自然主义方法论体系中，欧兰德森等^[41]聚焦可

科层制层级为工匠精神的资本化提供着制度性通道。“对于玻璃行业新的技术发展趋势，无论是来自哪一层级的发现和研判，一旦确认能支持公司的市场地位，在起草和认定质量标准、质量体系及其细则以后，全员上下总是全面贯彻、不留死角”（条目 2-8）。另一方面，在师徒间和员工层面杂糅、整合的个体经验性 KSAOs 图示组合，已经具备了向群体进行迁移和价值化的潜能，这有助于改变员工的行为定向，进而形塑为高层管理团队成员的决策习惯，最终在组织中实现合法化、制度化和资本化；此时，工匠精神的四个特征得以凸显。而低层面的 KSAOs 以“组合”或“合成”方式转变为高层面的人力资本资源，即涌现使能过程。^[14]“耀华的各级劳模都是在基层成长起来的，还有个别劳模始终工作在基层，但是他们精湛的技艺、优秀的品格、低调内敛的秉性等，的确带动了所在车间、工段和企业的进步”（条目 2-14）。由此提出：

命题 1-2：工匠精神的资本化是组织学习的过程，是在个体、群体和组织间多层次的涌现“使能”化过程

开展多断面研究的目的在于揭示工匠精神资本化的组织学习过程和机理，而开展多层次研究的目的是解释创造涌现现象的背后理论。工匠精神历经一线工匠的悟道、师徒间内化、中层次的群体间或部门间共享、高层管理团队的认可与坚持，使得首先凝集于个体的工匠精神在组织内部穿越一线工匠之间、部门之间、群体成员之间、高层管理成员之间等不同断面并历经多次交互与促进，而得以组织化、社会化和网络化，进而沉淀为可增值的资本性资源存量，即熔炼。“从酒坊时代到今天的上市公司，从保护水源到选料和配料，再到每一个酿造、勾兑和包装等环节，我们无不苛刻而独到、务实而精准”（条目 1-4）。反过来，组织化的工匠精神，在创始人、高层管理团队的引领和驱动下，多次往返历经委托者—代理者、高层—中层、师—徒三个层级界面，最终在底层员工中进一步提升和进化，也形成新的资源流量，进而厚积存量，此即升级。“正是一百多年来企业内部及分布在各地的各层级销售商对笃真务实的坚守、精益求精的恪守，欧米茄才铸就了今天独尊的市场声誉和卓越的市场地位”（条目 7-9）。由此提出：

命题 1-3：工匠精神的资本化是多断面与多层面的界面耦合过程，依托于熔炼机制和升级机制来实现

2. 工匠精神资本化的个体阶段

由个体的 KSAOs 人力资本资源集成而外显的工匠精神，将升华为一种“信仰型人格”。“宝马追求的是：每个员工都是工匠”（条目 4-1）。由此，在组织层次

KSAOs 便具有了自身进化的推动力和组织资本增值的潜力。“箭牌坚定贯彻‘口香糖虽小，品质为大’的理念以及员工与组织一脉相承的创新精神，铸就传奇”（条目 8-9）。文化的行动者能够通过学习来积累知识和提高文化素养；^[21]内化首先发生在个体层次，这是工匠精神资本化的发轫。“剃须刀和刀片虽小，吉列仍然要求一线推广和销售人员在资深员工的培训下对产品讲述透彻，传播公司的经营哲学”（条目 5-9）。显然，它以既有传帮带模式的理性沉淀为资本化导向，依次经过体悟、承诺和建构等程序，如表 6 所示。由此提出：

命题 2-1：工匠精神以其资源性和资本性，在师徒间的内化是其资本化的基础程序

认知图式是个体意义建构的基础，^[6]徒弟就是通过它而走上职业化之路的，随之进行的是 KSAOs 组合的重构。“杏花村汾酒的酿制技艺，通过口传心颂，得以代代传承”（条目 1-9）。师徒制的内在机理是师—徒界面一以贯之的顺畅耦合，并由此推动完成由个体经验性的 KSAOs 图式组合向群体性和日臻科学性 KSAOs 图式系统地过渡、升华和集成，而此过程依托于一系列、一组管理流程来实现。“在耀华的早期，师父们耐心地教会徒弟通过对玻璃浆颜色的观察来判断质量，即便是今天，肉眼观察和经验性判断仍然必不可少”（条目 2-7）。由此提出：

命题 2-2：内化也是工匠精神由师徒到群体进行熔炼的桥梁

表6 工匠精神在个体中的熔炼

要素	体悟	承诺	建构
界定	工匠时常反思和积累自身的 KSAOs 组合；为工时，由经验积累趋向情感和理性结合的传帮带	为群体和组织，沿着既有 KSAOs 的丰富与变革路径生产商业价值	基于岗位，师徒将工匠精神由习惯进行结构化、程序化和条理化，形成个体性工匠精神的图式
商业价值	在个体层面熔炼的起点	在个体层面熔炼的必要条件	在个体层面内化的终点，也是在群体层面内化的起点
发生的情境	初始阶段，工匠对工匠精神的认识处于模糊状态，仅是习惯和常识	师徒稳定学习关系，呈现更多的组织公民行为	做出职业锚定，师父对经验的认知和理性提炼
典型数据（条目）	尽管我们尽力运用信息技术和控制技术改造生产线，但是在一线生产中，人的经验不可能完全被取代，尤其在传统制造业（3-22）	我们始终关注员工的职业选择、成长是否与企业、岗位的要求相一致（7-19）	经过几年历练的优秀员工，不仅要求他们能独立操作，还要求能带领徒弟（1-21）

3. 工匠精神资本化的群体阶段

图式旨在为一系列类似问题提供一个共同的结构，而不是提供详细的解决方案。^[7]因此，员工间、群体间是其发挥更大作用的空间，来自个体经验图式和商业流程体悟的价值正在于此。“诺基亚手机在模拟传输时代曾连续 16 年独占鳌头，其信条是科技以人为本”（条目 8-4）。此外，工匠主要是在工作场内外进行日益群体导

向的自我组织、学习和调适，而在员工间界面，倡导零障碍的协作与有序社会化，则有助于促进和维持可持续的创造意识。“西门子发展战略的重要支柱之一就是密切关注可持续发展的工匠精神和企业责任感，进行创新和创造”（条目 3-9）。这些变化对组织管理有实质性的影响，是以当今的适应和模式进化为导向的，依次经过识别、调适和扩散等程序，如表 7 所示。由此提出：

命题 3-1：工匠精神在群体中熔炼时，就会超越师徒间的经验传承，员工之间、群体之间的共享就成为日常机制

表7 工匠精神在群体中的熔炼

要素	识别	调适	扩散
界定	来自师徒制共有的 KSAOs 图式，能否在群体中传播和共享，能否实现价值增值	群体中成员的自我适应、学习与改变，进行 KSAOs 图式的平滑	在群体层面的广泛社会化，形成群体层面的 KSAOs 图式
商业价值	在群体层面共享的起点	由工匠精神驱动的群体成员改变	在群体层面共享的终点，也是在组织层面共享的起点
发生的情境	认识到来自师徒制的工匠精神对于企业的商业价值	群体成员在工匠精神的引领下，角色内心理和行为趋向一致	工匠精神在群体的广泛传播，并物化为商业价值
典型数据 (条目)	公司倡导每一个员工认真区分和识别个体成长和经验的差异，经常选择具有普遍价值的经验进行小范围研讨 (2-12)	总是选用最新、生产中可实现的刀片功能材料，并随之进行生产工艺的改进，而这些需要在内部供销等相关部門间达成共识 (条目 5-7)	我们德国的企业员工始终承担着要生产一流产品的义务，要提供良好售后服务的义务，这已经成为共识 (条目 4-8)

企业通过帮助员工提高他们对组织流程的理解以及整个组织内的沟通能力，使得知识显性化，进而提高组织绩效。^[42]“宝马秉持注重人的可持续发展的人事理念，并深入贯彻到日常工作中”（条目 4-30）。从 THSs 中可知，当工匠精神在组织内传播后，员工之间、群体之间及部门之间的互动与跨界行为就必然成为驱动共享的内在机制。亦即，文化的运用过程就是精神的生产过程，通过这种抽象劳动能实现价值转移，创造出新的价值，使自身增殖。^[43]“欧米茄每一枚腕表背后都秉承追求卓越品质与开拓创新的传统，而且创新制表工艺是欧米茄历史传承的基石”（条目 7-13）。由此提出：

命题 3-2：共享是工匠精神由群体向组织进行熔炼的桥梁

4. 工匠精神资本化的组织阶段

惯例往往是为特定问题做出准自动响应的解决方案，^[42]因而间接有助于动态能力的形成与更新。“尽管因为众多原因导致企业经营不善，我们还是勇于担当业内领导者的责任，丝毫没有降低新技术引进和嫁接方面的投入，一直领导着玻璃行业的趋势”（条目 2-19）。其次，惯例体现了结构和行动的双重性，^[8]前者工匠精神作为抽象的思想、理念而存在，如“技术革新之际，我们保留卓越传统，完美延续”（条目 7-28）；后者因各级和各类工匠的实际行动，以及企业的产品而彰显，如“西

门子以出众的品质和令人信赖的可靠性、领先的技术成就，不懈的创新追求，支持着营业收入的节节攀升”（条目 3-18）。惯例依次经过沉淀、反思和杠杆化等程序，请见表 8 所示。由此提出：

命题 4-1：工匠精神以其集成性，在组织中的惯例化推动了其资本化

表8 工匠精神在组织中的熔炼

要素	沉淀	反思	杠杆化
界定	将正在熔炼的工匠精神进行有意识的选择、积累和扩展	将正在熔炼的工匠精神进行重新思考，以组织层面共有的 KSAOs 惯性形成为导向	将正在熔炼成熟的工匠精神显性化，实现商业价值最大化
商业价值	驱动企业做强	驱动企业做优	驱动企业做大
发生的情境	由群体层面向高层共享的初始阶段	由群体层面向高层熔炼的中级阶段	向高层熔炼的终极阶段；对组织层面共有的 KSAOs 进行人格化，进而为升级做好准备
典型数据 (条目)	汾酒集团：为民族传承国酒，为公众精酿美酒，为员工创造成功 (条目 1-24)	“宝马”公司重视每个环节的技术革新，重视全方位的安全和环保问题，追求创造经济与社会的双重价值 (条目 4-27)	“箭牌”公司秉承五大经营原则：质量、责任、互惠、效率和自主，致力于为消费者带来精彩和为社会企业的责任 (条目 6-22)

管理推动变革的产生，已经存在的惯例和新情况之间的互动也是一种重要的学习资源。^[42]因而惯例化在群体层次时常是模糊的。“欧米茄创新的灵感，源于运动计时、太空探索、支持杰出国际组织以及与风靡全球的特工共赴冒险之旅等等”（条目 7-18）。也正是因应组织发展的工匠精神更新和显化，助推了组织变革在惯例的更新中得以实现。其次，工匠精神持续的熔炼也为组织增加着新的制度储备。“宝马的制度保障了工匠精神的传承——完善的职业技术培训体系储备了怀有工匠文化的大量人才，严谨的工业标准和质量认证体系确保了卓越的质量和无与伦比的竞争力”（条目 5-19）。再者，在高层管理团队中已经惯例化和制度化的工匠精神，具备了向全员尤其是底层员工进行单向赋予与辐射的可能。它是以来模式的务实重构为导向的，也是升级的必然要求和必需环节。“全员终生学习、日臻提高已经成为箭牌应对市场起伏的看家本事和重要法宝”（条目 6-31）。由此提出：

命题 4-2：惯例化的工匠精神为其升级进行了组织和人力资本方面的准备，助推组织在商业学习中实现遥远的目标

四、进一步讨论

1. 多重界面耦合中的工匠精神

工匠精神在企业内依次经过“内化→共享→惯例化”的熔炼程序，分别在师一徒、部门（或群体）间和委托—代理三个断面（或层面）上保持张力、弹性和稳定，完成升级的前馈过程（见图 2 的实线）；反过来，

则是组织向个体（工匠）“惯例化→共享→内化”升级的反馈过程（见图2的虚线），以此形成循环往复的闭环。这就是工匠精神由手工艺人的KSAOs凝结而成的人力资本资源涌现为组织资本资源的全过程，同时也是工匠精神的涌现使能过程，是多断面、跨层次的耦合过程。此时，熔炼和升级印证的是工匠精神的再塑性和集成性特征。

然而，希望基于既有数据和文献精确确定以KSAOs图式渐变为主线工匠精神资本化的起点和终点，并深刻地把握文化资本积累过程中“反复生产与复制”^[17]随时间自然地发生的机理，确实存在实践和理论的双重难度。正在兴起的经济物理学中，界面管理是一种综合性的交互管理方式，^[28]而援引界面管理学说研究在断面、层面等交汇区域的互动，推动利益主体或不同诉求主体的融合，有助于阐释工匠精神资本化的过程以及微观在职培训和商业学习等方面的价值生成机制，进而揭示工匠精神资本化助推动态能力形成的“黑箱”。唯一持久的竞争优势来自持续的、出众的界面管理能力，^[44]因而，需要探索丰富的、多重的界面耦合，以深入分析运行界面中的力学行为。

组织学习包涵了一种介于消化新知识和运用所学知识之间的张力而不是矛盾，^[27]而师徒制沿袭、群体转移和惯例演化，就是工匠经验性KSAOs的理性化形式和人力资本资源的沉淀过程。工匠精神的熔炼正是在以上三个断面依次进行内化、共享和惯例化，以此实现横向界面的耦合。纵向界面则是进行工匠精神使能化的三个耦合层级，也是完成升级的三个台阶。尽管随着各个国家文化中权力距离的不同，师一徒、高层—中层、委托者—代理者等上下级之间的张力也是存在的。因此，以往关注和聚焦横向到职能、环节、流程的界面管理学说具有向纵向命令链迁移的潜力。

2. 工匠精神的熔炼机制

组织学习是跨层次的，^[27]而更多的学习来自界面。从案例资料中可以归纳出，工匠精神在个体、群体和组织三个层面中分别进行熔炼，多重反馈循环并行，长期则呈现为横向的、单向的进展态势，并以此构建了工匠精神在企业内的扩散和传导机制。这是工匠精神资本化的关键环节和程序。同时，内化、共享和惯例化也分别是“个体—群体—组织—个体”的桥梁。

从自身经验出发，每个个体都会对其所处的情境进行解释，此即意义建构。^[5]在师一徒界面，由依赖经验和情感的师徒制沿袭模式趋向于在职培训的理性处置，从而推动个体性KSAOs图示建构转向工匠精神图式组合的解释和建构，其过程是对认知型、经验性的KSAOs进行精简和编码。从认知心理学视角考察，当

徒弟发现师父所带来的学习情境与自己以往所认知的事物不符合时，就会产生自我冲突，运用既有经验挖掘造成认知差异的线索，然后提出一些合理的推测来解释线索产生的原因，从而形成对事物的新认识和新图示，其主导形式是内化。

界面问题是由职能分工导致的，^[28,30,44]各群体是增值链的一个环节；在群体（部门）界面，工匠精神的熔炼在于广泛地形成群体性的认知和相似性的KSAOs图式，其学习形式是群体转移，强调跨职能的交互与整合，^[45]工匠精神的熔炼在此阶段的主导形式是共享。赖此过程，曾经独立的个体在群体内依赖于互动、协作和跨界等社会化行为，从而能改变和再塑自我，形成集体意义的认知，以及共同的规则结构、共识和图式，而这才可能进一步提升为共同的群体惯性。

组织惯例是由多个个体参与、互相依赖的行为形成的可重复、可识别的模式，是从流程经验中习得的，因而是组织知识的仓库。^[42]其次，在高层管理者团队界面，存在着将管理者的思维和行动惯性转化为惯例、形成普适性KSAOs图式的事实，进而形成组织性的KSAOs系统和资本化的核心资源，其学习形式是惯例演化，工匠精神熔炼在此阶段的主导形式是惯例化，编码了组织能力和知识。^[46]再者，一个惯例出现变化会影响到其他惯例；^[8,47]工匠精神具有元惯例的特征，而改变元惯例已被认为是一种产生“动态能力”的机制，亦即工匠精神资本化、组织惯例演化和动态能力形成与更新存在着明显的学理性关联。

综上，本文继承了既往^[12-22]成果，发现KSAOs的人力资本资源学说、人力资本投资理论、文化资本理论等的交集，进而以KSAOs图式渐变为主线研究了THSs中工匠精神资本化的过程与机制。从而在“宏大理论”与微观运行机制间建立链接，并找到了其坚实的实践基础。其次，本文以“迷你理论”丰富了“宏大理论”的支持。借助内化、共享和惯例化三个程序，以及与之分别对应的师徒制沿袭、群体迁移和惯例演化三种组织学习机制，给出人力资本投资的微观价值生成机制的细致阐释。本文不再拘泥于布迪厄^[21]所界定的两种文化资本积累方式，转而续写沙俐^[19]和朱伟珏^[22]的论述，将社会场域中普遍意义的代际传递细化为THSs类企业中工匠精神在师徒间的内化和KSAOs图式组合的形成与资本性衍生。再次，本文发现工匠精神的资本化结合了图式与惯例，而且是一个随时间逐步深化的递进过程。这继承了Cohen等^[7]对于图示与惯例的界定。与之有所不同的是，在THSs类成熟企业的演变历程中，两者经常是自然过渡的，且界限模糊。

3. 工匠精神的升级机制

多层次理论关注构念和过程在不同分析层次是如何相互联结的。^[13,40]工匠精神在企业内的升级,起点是组织,终点是个体(徒弟),通过组织中的命令链传导到群体、辐射到个人,进而影响各级KSAOs图式的建构。从纵向上看,连接的分别是委托者—代理者、高管团队—首席执行官、高层—中层等多个委托—代理层级界面和师—徒界面。

委托—代理是法人治理和现代企业制度的核心内容,因而在多层次的委托者—代理者界面存在着明显的多重耦合,它们均通过资源赋予和信息反馈等实现着互动,也存在明显的张力与矛盾。在高层管理者团队内部,融合作行为、信息交换、共同决策三种互动于一体的行为整合,^[47]能够使高管团队成员融合各自的知识经验以创造企业的核心竞争力。^[47]在此过程中,组织惯例得以丰富、变革和再定义。此时,在首席执行官—高层管理者团队界面依托行为整合、责任分担等,促进了竞争优势的获取。^[48]进而,在高层管理者团队—中层管理者界面的互动过程和角色内行为,对于决策质量和实施有重要影响,^[49]推动着部门(或群体)间界面的耦合。在师—徒界面,师父通过图式赋予,引导徒弟的KSAOs图式建构;或者当来自师父某一方面的刺激与徒弟既有经验、信念或图式相似乃至匹配时,就可以产生共鸣,激活徒弟的既有个人图式,随之进行的是图式重构,以及应和组织需要的行动反应和变化,实现员工—组织匹配。由此就完成了工匠精神的升级程序。

综上,本文发现工匠精神的资本化是一个完整的闭环,是在滚动中完成的。这继承了Crossan等^[27]多层次组织学习框架的思考模式,与之有所不同的是,本文改变了Crossan等一般化的、完整的线性思考,更从熔炼与升级、前馈与反馈的闭环去刻画完整的工匠精神资本化过程;图2还关注了层次间的过渡和连接,清晰地界定和丰富地解释了个体、群体和组织三个层面的多次序的学习机制,并找到了各自所对应的三个桥梁,是对以上理论的深化。其次,该文参照了Ployhart等^[13]的涌现使能过程,亦尝试超越其仅仅从心理学视角聚焦部门或团队的思考,更结合KSAOs人力资本资源的中枢性、组织学习的广泛性和界面耦合的普遍性,在微观层次刻画了完整的涌现使能过程,也初步界定了Wright等^[15]所期望的前因变量,这些对以往学说进行了深化和集成;还在此基础上援引了界面耦合学说,并以此对涌现机制进行了一定程度的繁衍,这回应了Ployhart^[24]关于深入研究涌现使能过程的期待。再次,本文关注了相关学者^[46]的组织学习思想,但图2与其知识螺旋图亦有所不同,

将其四个过程进行进一步的细分,在交错对话中为每一个过程找到了理论和实践的支点;同时,进化了其二维思维模式,更加立体地思考工匠精神的资本化过程,主张从横向与纵向界面交互的视角去分析完整的知识转移过程和文化图式、组织惯例的演化过程。

五、研究结论与启示

1. 理论贡献

本研究在以下几方面进行了有益探索:(1)在操作性界定工匠精神、刻画其特征的基础上,初步厘清了其资本化的源头和动因,定义了工匠精神资本化的构念,也进一步发现二者的战略性实践价值。(2)借鉴多层次理论中的涌现机制和援引界面管理学说中的耦合机理,在深化和丰富前者的同时,还关注到多重交互机制,进而以KSAOs图式的渐变为主线初步揭示了工匠精神资本化的过程,确认了KSAOs的系统性集成和外显等效于工匠精神的资本化,将KSAOs的人力资本资源学说向前推进了一步。(3)以系列命题和构型的形式刻画了工匠精神、KSAOs、图式和惯例之间的相互关系,解释了工匠精神的资本化过程机制,对“怎么样”和“为什么”两个问题做出了回答。(4)从工匠精神的资本化视角,由单向趋向循环往复,初步揭示了多种文化资本积累和人力资本投资方式、组织学习安排对于文化图式形成、组织惯例演化和动态能力提升与重构的微观基础,也拓展了组织学习的意涵、方式、过程和价值。所有这些,将助益人力资本资源学说的“完整大象”式研究。

尽管新思维、新技术持续嵌入所选的THSs中,工匠们仍然带有比较传统的特征,“智能制造”语境中的“新工匠”仍需要广泛的培育和长时间的磨炼。在八家THSs案例中,尽管信息化程度有异,对于样本中的中国企业而言,作者尚未观察到“中国制造2025”、“新工业革命”、“互联网+”、“两化(深度)融合”等国家战略或行动计划所驱动的明显变化;对于德国企业而言,也未观察到“工业4.0”所驱动的革命性变化。因此,本文的结论适用于信息化中期的传统制造型企业。

2. 实践启示

(1)在THSs类企业中坚守工匠精神。工匠精神是优质产品的核心支撑,因其商业化而外显;又因其资本化而获得持续的竞争优势。(2)延续THSs类企业的文化优势。对有着悠久历史文化积淀和优秀商业传统的THSs来说,现代性转换的本质是“文化的现代调适”,是将企业所拥有的文化优势转化成资本优势;还需关注工匠精神的熔炼和升级的力量平衡,以及两者之间存在的交替关系。(3)在THSs类企业回归和崇尚“以人为

本”。工匠精神的熔炼和升级是一个永续的过程和机制，三个断面、三个层面、多种组织学习机制分别承担着不同的职能，图式和惯例之间也存在着难以割裂的演变渊源，在此过程中需要一群现代工匠的介入，也只有工匠们的介入才可能实现工匠精神的资本化。(4) 在 THSs 类企业建立现代学徒制。工匠精神熔炼和升级的支点是 KSAOs，核心是在传承中发展，因此应该在个体、群体和组织三个层面区别和侧重投入不同的资源组合，保障组织学习的实现。

参考文献

- [1] 李宏伟, 别应龙. 工匠精神的历史传承与当代培育. 自然辩证法研究, 2015, 31(8): 54-59.
- [2] 肖群忠, 刘永春. 工匠精神及其当代价值. 湖南社会科学, 2015, (6): 6-10.
- [3] 齐善鸿. 创新时代呼唤工匠精神. 道德与文明, 2016, (5): 5-9.
- [4] 叶美兰, 陈桂香. 工匠精神的当代价值意蕴及其实现路径的选择. 高教探索, 2016, (10): 27-31.
- [5] 时勘, 韩晓燕, 时雨, 邱孝一. 组织文化图式观的研究综述. 管理学报, 2014, (11): 149-156.
- [6] Gioia, D. A., Chittiped, K.. Sense-making and Sense-giving in Strategic Change Initiation. Strategic Management Journal, 1991, 12(6): 433-448.
- [7] Cohen, M. D., Burkhart, R., Dosi, G., Egidi, M., Marengo, L., Warglien, M., Winter, S.. Routines and other Recurring Action Patterns of Organizations: Contemporary Research Issues. Industrial and Corporate Change, 1996, 5(3): 653-698.
- [8] Martha, S., Feldman, B., Pentland, T.. 组织惯例的重新定义: 灵活性和变革性的来源. 载徐淑英, 蔡洪滨. 《管理科学季刊》最佳论文集萃. 张曦如译. 北京大学出版社, 2012.
- [9] 李彬, 王凤彬, 秦宇. 动态能力如何影响组织操作常规——一项双案例比较研究. 管理世界, 2013, (8): 136-153, 188.
- [10] 林海芬, 王涛. 惯例演化视角组织创新的实施机理研究——以天地华宇定日达创新为例. 管理评论, 2017, 29(1): 127-138.
- [11] 林海芬, 于泽川, 王涛. 基于组织惯例的组织创新持续内生机理研究评述. 研究与发展管理, 2017, 29(1): 250-265.
- [12] 田立法. 企业人力资本资源前沿研究述评与展望——基于分层面视角. 外国经济与管理, 2014, 36(8): 54-59.
- [13] Ployhart, R. E., Moliterno, T. P.. 人力资本资源的涌现: 一个多层次模型. 载张志学, 贾良定. 《美国管理学会评论》优秀论文集萃. 蔡亚华译. 北京大学出版社, 2014.
- [14] Ployhart, R. E., Nyberg, A. J., Reilly, G., Maltrich, M.. Human Capital Is Dead: Long Live Human Capital Resource! Journal of Management, 2014, 40(2): 371-398.
- [15] Wright, P. M., Coff, R., Moliterno, T.. Strategic Human Capital: Crossing the Great Divide. Journal of Management, 2014, 40(2): 353-370.
- [16] Ployhart, R. E.. The Psychology of Competitive Advantage: An Adjacent Possibility. Industrial and Organizational Psychology, 2012, 5(1): 62-81.
- [17] Schultz, T. W.. Investment in Human Capital. The Free Press, 1971.
- [18] 加里·S·贝克尔. 人力资本: 特别关于教育的理论与经验分析. 梁小民译. 北京大学出版社, 1987.
- [19] 沙俐. 布迪厄文化资本下的我国百年老店问题. 商业研究, 2014, (3): 129-131.
- [20] 王焯. “工匠精神”: 老字号核心竞争力的企业人类学研究. 广西民族大学学报(哲社版), 2016, 38(6): 101-106.
- [21] 皮埃尔·布迪厄. 文化资本与社会炼金术. 包亚明译. 上海人民出版社, 1997.
- [22] 朱伟珏. 文化资本与人力资本——布迪厄文化资本理论的经济意义. 天津社会科学, 2007, (3): 84-89.
- [23] Resick, C., Murase, T., Randall, K., DeChurch, L.. Information Elaboration and Team Performance: Examining the Psychological Origins and Environmental Contingencies. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 2014, 124(2): 165-176.
- [24] Ployhart, R. E., Hale, D.. The Fascinating Psychological Micro-foundations of Strategy and Competitive Advantage. Organizational Psychology and Organizational Behavior, 2014, (1): 145-172.
- [25] Coff, R., Kryscynski, D.. Invited Editorial: Drilling for Micro-foundations of Human Capital: Based Competitive Advantages. Journal of Management, 2011, 37(5): 1429-1443.
- [26] Crook, T. R., Todd, S. Y., Combs, J. G., Woehr, D. J., Ketchen, D. J.. Does Human Capital Matter? A Meta-analysis of the Relationship between Human Capital and Firm Performance. Journal of Applied Psychology, 2011, 96(3): 443-456.
- [27] Crossan, M. J., Lane, H. W., White, R. E.. 组织学习框架: 从知觉到制度. 载张志学, 贾良定. 《美国管理学会评论》优秀论文集萃. 卢军静译. 北京大学出版社, 2014.
- [28] 郭斌, 陈劲, 许庆瑞. 界面管理: 企业创新管理的新趋向. 科学学研究, 1998, 16(1): 60-67.
- [29] Marrone, J. A.. Team Boundary Spanning: A Multilevel Review of Past Research and Proposals for the Future. Journal of Management, 2010, 36(4): 911-940.
- [30] 克莱顿·M·克里斯坦森, 迈克尔·E·雷纳. 困境与出路: 如何制定破坏性增长战略. 容冰译. 机械工业出版社, 2004.
- [31] Tiru, S., Arthanari, D. S.. A Metaphor for the Interface between OM and IS. University of Auckland Working Paper, 2009.
- [32] Verbeker, A., Yuan, W.. The Drivers of Multinational Enterprise Subsidiary Entrepreneurship in China: A New Resource Based View Perspective, Blackwell Publishing Ltd and Society for the Advancement of Management Studies, Accepted Article, 2012.
- [33] Lincoln, Y. S., Guba, E. G.. Naturalistic Inquiry. Sage, 1985.
- [34] Roy, S.. 扎根之所非. 载徐淑英, 任兵, 吕力. 管理理论构建论文集, 曾宪聚, 韩巍译. 北京大学出版社, 2016.
- [35] 郑庆杰. 解释的断桥: 从编码到理论. 社会发展研究, 2015, (1): 149-164.
- [36] 朱丽叶·M·科宾, 安塞尔姆·L·施特劳斯. 质性研究的基础: 形成扎根理论的程序与方法. 何江穗译. 重庆大学出版社, 2015.
- [37] McAllister, D. J.. Affect and Cognition-based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations. Academy of Management Journal, 1995, 38(1): 24-59.
- [38] Doughery, D., 苏筠, 郑英建. 质化研究及其数据分析. 载陈晓萍, 徐淑英, 樊景立. 组织与管理研究的实证方法. 北京大学出

- 版社, 2012.
- [39] 罗珀特·K·殷. 案例研究方法的应用. 周海涛译. 重庆大学出版社, 2009.
- [40] Kozlowski, S. W. J., Ilgen, D. R.. Enhancing the Effectiveness of Work Groups and Teams. *Psychological Sciences in the Public Interest*, 2006, (7): 77-124.
- [41] 大卫·A·欧兰德森, 埃德沃德·L·哈里斯, 巴巴拉·L·史克普, 史蒂夫·D·艾伦. 做自然主义研究: 方法指南. 李涤非译. 重庆大学出版社, 2007.
- [42] Zollo, M., Winter, S.. Deliberate Learning and the Evolution of Dynamic Capabilities. *Organization Science*, 2002, 13(3): 339-351.
- [43] 姚俭建, 岑文忠. 文化资本的积累机制探微. *上海师范大学学报*, 2004, 33(2): 35-39.
- [44] 杰弗里·F·瑞波特, 伯纳德·J·贾沃斯基. 客户界面: 未来竞争优势, 郑适译. 商务印书馆, 2006.
- [45] Turkulainen, V., Ketokivi, M.. Cross-functional Integration, Performance: What Are the Real Benefits? *International Journal of Operations & Production Management*, 2012, 32(4): 447-467.
- [46] 亨利·明茨伯格, 布鲁斯·阿尔斯特兰德, 约瑟夫·兰佩尔. 战略历程, 魏江译. 机械工业出版社, 2012.
- [47] Ling, Y., Simsek, Z., Lubatkin, M. H., Veiga, J. F.. Transformational Leadership's Role in Promoting Corporate Entrepreneurship: Examining the CEO-TMT Interface. *Academy of Management Journal*, 2008, 51(3): 557-576.
- [48] Raes, A. M. L., Heijltjes, M. G., Glunk, U., Roe, R. A.. The Interface of the Top Management Team and Middle Managers: A Process Model. *Academy of Management Journal*, 2011, 36(1): 102-126.
- [49] Simsek, Z., Veiga, J. F., Lubatkin, M. H.. Modeling the Multilevel Determinants of Top Management Team Behavioral Integration. *Academy of Management Journal*, 2005, 48(1): 69-84.

注释

- ① 对于工匠精神, 学者们提出了多样化诠释, 如工匠精神的内涵^[1-4] 历史传承^[1] 经营哲学^[2] 表征维度^[4] 等, 以及工匠的人格^[3] 工作伦理^[1] 物理劳动过程^[1-4] 劳动成果的载体^[1-4] 培育^[1, 4] 等等。到今天, 尚未取得一致性结论。
- ② 图式对应的英文是 Schema, 也有学者译作“启示”; 惯例对应的英文是 Routine, 也有学者译作“常规”。
- ③ 该界定刻画了工匠精神的四个特征: (1) 资源性, 即以 KSAOs 为核心内涵, 是持续竞争优势的来源之一; (2) 资本性, 即兼有人力资本和文化资本的双重属性, 以其杠杆功能持续地参与着价值的创造; (3) 再塑性, 即随着组织学习安排的变革其传承、沉淀、熔炼和升级方式也在进行着创新; (4) 集成性, 即以 KSAOs 的结构性演进为主线而促动着图示和惯例集合的合法性外显。

作者简介 郭会斌, 河北经贸大学工商管理学院教授、博士, 研究方向为劳动经济与人力资源管理、创业战略、服务经济与管理; 郑展(通讯作者), 河北经贸大学工商管理学院副教授、博士, 研究方向为创新管理、服务管理; 单秋朵, 河北经贸大学工商管理学院硕士研究生, 研究方向为劳动经济与人力资源管理; 梁子扬, 美国纽约州立大学阿尔巴尼分校公共卫生学院副教授、博士, 研究方向为劳动经济; 杨隽萍,

浙江理工大学信息管理学院教授、博士, 研究方向为创新创业管理

An Interpretive Research on Capitalization Mechanism of the Craftsmanship: A Multi-level Configuration Based on Eight Time-honored Shops

Guo Huibin¹, Zheng Zhan¹, Shan Qiuduo¹, Leung, C. Ricky², Yang Juanping³

1.School of Business Management, Hebei University of Economics and Business; 2.School of Public Health, SUNY-Albany; 3.School of Information Management, Zhejiang Sci-Tech University

Abstract From the historical dimensionality, the capital meaning of the craftsmanship which originated at the manual workshop is becoming more and more prominent in every "Time-honored Shop", which is particularly prevalent in domestic and foreign traditional manufacturing enterprises. The craftsmanship is in front of the curtain in the practical world, but behind in academia today. The interpretation of the craftsmanship is still quite divergent in the theoretical circle, but it is the mainstream that the craftsmanship is the integration and the externalization of knowledge, skills, abilities and other characteristics (KSAOs). Meanwhile there is not a rational relationship among the craftsmanship, KSAOs, schema and organizational routine. This paper defines the craftsmanship operationally as: taking individual KSAOs capital resources as the original and the base, it goes through multi-section and multi-level learning procedures, and develops into organizational culture schema or practical routine, in which organizational consensus, management standards, core competencies and other characteristics (especially the organizational vision and pursuits of business ethical), are essential elements. Based on the 8 "Time-honored Shops" of traditional industry as examples and according to the naturalistic research paradigm, this paper conducts cross-case grounded research, takes the theory of interfacial coupling as the presupposition theory, and converses with the theory of human capital investment theory and the theory of organizational learning process, thus setting up the "mini theory". The study shows: (1) Taking the gradual change of the KSAOs schema as the main line, the capitalization of the craftsmanship experiences in turn the three bridges of the internalization, sharing and being routine. (2) The process of the emergence from the individual's KSAOs human capital to organizational capital, is a multi-section and multi-level interface coupling process. (3) In different historical stages, the dominant position of the craftsmanship is different from the smelting and upgrading in the enterprise. They both propel in turn the capitalization process of the craftsmanship.

Key Words Craftsmanship; Capitalization; Interfacial Coupling; Emergence; Time-honored Shop