

论主体意识对工匠精神的作用机理

葛宣冲 邱敏学

【摘要】推动中国经济进入高质量发展时代,培养工匠精神服务于中国制造战略,需要释放“主体意识”这一内生动力,激发广大职工群众的积极性、主动性、创造性。主体意识作为实践和认识主体的人对于自身的主体地位、主体能力和主体价值的自觉意识,在企业经济组织中具体表现为职工主体地位、职工能动性与职工劳动有效性三要素。基于此,企业职工的主体意识对工匠精神的作用机理主要体现在三个维度:一是确立职工主体地位是生成工匠精神的核心要义,二是激发职工能动性是弘扬工匠精神的价值诉求,三是提升职工劳动有效性是发挥工匠精神的实践旨归。此外,鉴于职工主体意识的渐进性特点,其对工匠精神的弘扬也需要逐步有序进行。

【关键词】主体意识;工匠精神;企业民主;职工参与

【作者简介】葛宣冲,山西大学马克思主义研究所博士生;邱敏学,山西大学马克思主义研究所教授、博士生导师(山西 太原 030006)。

【原文出处】《江西社会科学》(南昌),2019.2.217~223

【基金项目】教育部人文社科基金项目“中国特色社会主义劳动关系的‘特色’研究”(14YJA710006)、教育部人文社科基金项目“中国特色社会主义劳动关系的制度特色研究”(15YJA710015)、山西省研究生教育创新项目“群众路线在企业民主管理中的应用——基于劳企共赢的视角”(2016BY035)。

十九大报告强调:“建设知识型、技能型、创新型劳动者大军,弘扬劳模精神和工匠精神,营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风尚。”^[1]与此同时,学界也围绕工匠精神展开了激烈的探讨,分别从不同的视野论及工匠精神的内涵与外延。有学者认为,工匠精神本质上是一种职业精神——职业道德、职业能力、职业品质的体现,即从业者的一种职业价值取向和行为表现,其基本内涵包括敬业、精益、专注、创新等方面的内容。^{[2](P25-27)}也有学者倾向具体化的理解,将工匠精神视作精益求精的工作态度、恪尽操守的职业品质、用户至上的服务意识和守正创新的专业素养。^{[3](P17-21)}毋庸置疑,现有的研究是富有价值的,但较少涉及从“主体意识”的角度解读工匠精神。

主体意识是“作为实践和认识主体的人对于自

身的主体地位、主体能力和主体价值的自觉意识”^{[4](P5246)}。具体到企业经济组织领域,主体意识特指广大职工群众以企业主人的态度积极、主动、创造性地参加企业生产经营活动的精神——同雇佣劳动观念根本对立,亦即广大职工群众的主体自觉能动性和创造性的观念表现,体现为职工主体地位、职工能动性与职工劳动有效性三要素。可以说,主体意识蕴含着广大职工群众的集体智慧、集体动力,是推动中国经济高质量发展过程中不可或缺的内生动力。为此,唤醒职工的主体意识,确立职工的主体地位,继而激发职工能动性,实现职工劳动有效性,对于推动工匠精神的落地生根具有较强的理论价值与现实意义。本文从主体意识在企业经济组织中的三要素出发,阐述职工主体地位、职工能动性与职工劳动有效性对工匠精神的作用机理,以期拓展这一论域的

理论视野。

一、确立职工主体地位是生成工匠精神的核心要义

确立职工主体地位既是职工主体意识的出发点,也是生成工匠精神的核心要义。确立职工主体地位需要坚持人民主体思想,工匠精神作为职工主体地位的时代体现,同样彰显了坚持人民主体地位。

(一)确立职工主体地位需要坚持人民主体思想

确立职工主体地位是坚持人民主体思想在企业经济组织领域的基本保障,坚持人民主体思想也是企业职工确立主体地位以及享有主体权利的理论依据。

一方面,坚持人民主体思想会加强企业职工对主体地位的理性诉求。随着中国特色社会主义民主观念深入人心,人民群众的主体思想和主体意识日臻完善,尤其是企业经济组织中职工群众的主体意识逐渐觉醒,对于其主体地位和切身利益有所思量。为此,2018年9月11日,人社部副部长邱小平在“深化民营企业民主管理,增强创新发展内生动力现场会”上强调,要坚持职工主体地位,以职工为本,让职工享有充分的民主权利,共同参与企业管理,共享企业发展成果,才能激发职工的劳动热情和创造活力,实现企业与职工的共赢发展。可见,坚持职工主体地位不仅是关系国计民生的国有企业的天然使命,而且是民营企业构建和谐劳动关系的重要举措。

另一方面,职工主体地位的确立又丰富和完善了坚持人民主体思想。可以说,从管理科学主义的“物本管理”过渡到管理人道主义的“人本管理”,是新时代发展理念下企业管理创新并实现企业可持续发展的必然趋势。^{[5](P213)}十九大报告也将“坚持人民主体地位”作为新时代坚持和发展中国特色社会主义的基本方略之二——“坚持以人民为中心”的主要内容之一,足见坚持人民主体思想对于习近平新时代中国特色社会主义思想的重要性和必要性。有学者还对习近平总书记有关人民主体思想讲话内容的理论来源进行了梳理,认为企业职工主体地位的确立为坚持人民主体思想提供了实践源泉。^{[6](P5-10)}

在实践中,山西焦煤运城盐化集团有限责任公司开展的“主人翁精神”专题教育活动,正是对职工

主体地位的具体诠释:一是在爱岗敬业上做主人翁——引导广大干部职工树立爱岗敬业精神,提高专业素质,以主人翁姿态和精神立足岗位认真履职尽责,创新创效,求实奉献,实现自我价值;二是在民主管理上做主人翁——引导广大职工参与民主管理,改进和丰富民主管理方式,实行有效监督,确保民主管理工作各项决策、部署落实到位,为企业发展贡献才智;三是在享受成果上做主人翁——企业要在发展的基础上保障职工合法权益,增强职工的归属感和自豪感,激发职工的主观能动性,使职工真正共享企业发展的成果,与企业同发展、共进步。

总之,无论是理论依据,还是实践检验,坚持职工主体地位都需要坚持人民主体思想。

(二)工匠精神立足于职工主体地位

工匠精神是职工主体地位的时代体现。何谓“工匠精神”?最新版的《辞海》(第6版)与《中国大百科全书》(第2版)均未收录这一词条,而《现代汉语词典》(第7版)将“工匠精神”解释为“工匠对自己做的产品精雕细琢、精益求精,不断追求完美和极致的精神理念”。自2016年政府工作报告提出“培育精益求精的‘工匠精神’”以来,工匠精神引起了媒体报道、公众舆论的强烈反响,一度成为“2016年十大流行语”之一。《咬文嚼字》杂志评述,“工匠精神”使用范围扩展(不仅囿于制造业),任何行业、任何人“精益求精,力求完美”的精神,都可称“工匠精神”。2017年5月14日,由广东院士专家、佛山企业家及工匠代表举行的“佛山工匠精神与企业家精神论坛”上,碧桂园集团副总裁朱剑敏在致辞中将工匠精神阐述为所有的事情都应该进行很好地推敲,脚踏实地奋斗,伟大在于细节。由此可见,媒体报道、公众舆论与学界对工匠精神的理解各有侧重,一致的是,内嵌着敬业、求精、创新、品质、服务等理念的工匠精神,已然喻指着经济发展乃至社会心态的一种整体性提升。再具体到企业中,工匠精神则指的是企业职工作为推动中国经济发展进入质量时代的主体因素,在对象性活动中的能动性和创造性的外显特征,体现在工作岗位上保持高度的事业心和责任感,追求的是自我实现的终极价值。概言之,工匠精神是职工主体地位的时代体现,是对以爱国主义为核心的民族

精神和以改革创新为核心的时代精神的丰富和发展。

显而易见,工匠精神得益于职工主体意识的树立,立足于职工主体地位的确立。如果职工处于毫无人格尊严、发展权利的企业环境当中,甚至连基本权利(如及时、足额的工资)都无法维护,那么,职工的职业操守与精工细作将是无稽之谈,工匠精神也就无从谈起。只有给予职工主体地位,才能唤醒职工主体意识。换言之,职工不再是企业生产管理中的商品、工具,而是具有知情权、参与权、表达权、决策权、监督权的共享主体,这时,职工的积极性、主动性、创造性才能得以发挥,职工劳动的有效性才能得以产生,企业才能得以真正的可持续发展。

二、激发职工能动性是弘扬工匠精神的价值诉求

激发职工能动性既是职工主体意识的重要体现,也是弘扬工匠精神的价值诉求。激发职工能动性需要坚持共建共享原则,工匠精神作为职工能动性的外显特征,离不开职工积极性、主动性、创造性的发挥。

(一)激发职工能动性需要坚持共建共享原则

职工主体地位的确立不仅侧重于职工是企业经营管理的权利主体,更要强调职工作为义务主体为企业发展贡献力量、增添活力。职工主体地位的确立,意味着职工主体意识的彰显,也就是说,职工要在思想上牢固树立主人翁意识,弘扬主人翁精神,承担主人翁责任,发挥主人翁作用,享受主人翁权利。但是,享受主人翁权利的前提是履行主人翁义务,即承担主人翁责任、发挥主人翁作用。正如习近平总书记所指出的,“共建才能共享,共建的过程也是共享的过程”^{[7](P215)}。“共建”即职工能动性的发挥,是指职工能够扎根岗位,勤奋学习,努力工作,以当家作主的态度管理企业、参加生产劳动,为企业发展献计献策、出力流汗。

具体来讲,职工能动性的发挥主要体现在三个过程。一是职工参与企业管理决策的过程。职工以开展合理化建议等活动为企业发展建言献策,尤其是对于影响企业长远利益与职工切身利益的重大决策(如民主决策机构设置、利益分配机制、员工持股

计划等),职工通过各种渠道(如“新三会”“老三会”等)参与到企业的管理决策之中,既能使重大决策更科学、更完善,也有利于企业重大决定得到真正贯彻落实。二是职工进行企业生产活动的过程。马克思主义认为,劳动者是生产力三要素中最活跃、最革命的因素。对企业而言,职工是所有生产要素中最重要因素,所有的理念、措施、制度都要靠职工来推动、落实。具体到车间、工段、班组,职工群众才是核心主体,既掌握着一线、基层的实际情况和操作问题,也拥有解决问题、发明创造的条件和智慧。三是职工监督企业经营运行的过程。职工通过民主管理机构审议企业的生产经营计划和重大决策战略,通过开展群众性的表扬或批评活动监督投资者、管理者正确行使职权,成为企业作风建设和反腐倡廉的“杀手锏”,既增强了企业管理的科学性,又促进了全面质量管理等现代化管理的落实。

此外,“共建”与“共享”还是一个互相并存、不断继起的过程,没有劳企共建就谈不上劳企共享,发展成果劳企共享又会激发劳企共建的动力。可以说,广大职工能够与投资者、管理者共同分享企业经济发展的剩余成果,共同分享劳企双方齐心协力获得的企业利润,即经济利益共享的实现——构建利益共同体模式,又将反过来激发广大职工主动参与企业经营管理的热情、主动承担企业发展壮大的义务、主动应对企业生产经营的困境,促进劳企双方协商共事、机制共建、效益共创的运作,最终构建起良好的长久的劳企共赢的循环模式。要言之,劳企双方不仅要成为利益共同体,还要成为事业共同体、命运共同体,追求共同价值的实现。

总而言之,要使职工真正意识到企业和职工是一个共生体,企业的成长要依靠职工的努力来实现,企业的发展又为职工的成长创造基础条件。

(二)工匠精神源自职工能动性

工匠精神离不开职工积极性、主动性、创造性的发挥。只有具备主体意识,职工才可能以主人翁的身份去夯实主体地位,从而去大力营造以企为“家”的氛围和施展才能的场域。工匠精神作为职工积极性、主动性、创造性的一种极致追求,不仅源自职工能动性的发挥,更是激发职工能动性的价值体现。

也就是说,职工能动性(积极性、主动性、创造性)的发挥就是要充分激发全体职工的荣誉感和自豪感,增强全员工作的责任心和执行力,提高全员工作的主动性和创造力,实现全体职工与企业同呼吸、共命运、心连心。

兴起于20世纪50年代的“鞍钢宪法”——“两参一改三结合”制度——作为激发职工能动性的典范,不仅是工匠精神的彰显,也是本土企业民主管理的实现。其核心内容“两参一改三结合”:干部参加劳动,工人参加管理,改革不合理的规章制度,实行企业领导干部、技术人员和工人三结合,既体现了革命优良传统与现代化大生产相结合的精神,又促进了宏观政治(在党的领导下)、中观经济(办好社会主义企业)、微观技术(依靠工人和技术人员)的统一,还体现了职工群众的主人翁责任感,推动了企业民主管理的进程。诚然,“鞍钢宪法”的理论本质是职工当家做主,但在当时“大跃进”的时代背景下,无可避免地带有“多快好省”的印记,鼓舞群众工作热情的同时忽视了专业管理的重要性,重视“不合理”制度“先破”的同时忽视了“比较好”制度的“后立”,强调生产规模和速度的同时忽视了结构优化和品质提升。总体而言,“鞍钢宪法”作为本土企业民主管理的典范,有其独特的价值意义与历史局限性,其中渗透的“职工能动性”的价值理念是工匠精神成长壮大的先河。

工匠精神是职工主体意识的价值追求,是职工能动性的外显特征。一方面,工匠精神是将职工主体意识内化于“心”,体现在职工与企业血肉相连、心灵相通、命运相系的一种情感,所蕴含的是肯定和认同,是责任和使命,倡导的是奉献和投入,是一种难能可贵自发自动,是一种忘我投入的工作状态。另一方面,工匠精神倡导将职工能动性外化于“行”,体现在职工自觉地把个人的命运和企业的发展融为一体,同舟共济,荣辱与共,真正把企业当成自己的“家”,在本职岗位上尽职尽责,激情工作,积极主动地为企业的长远发展做贡献。

三、提升职工劳动有效性是发挥工匠精神的实践旨归

提升职工劳动有效性既是职工主体意识的落脚点,也是发挥工匠精神的实践旨归。工匠精神所追

求的职工劳动有效性,既要符合效率原则,又要符合正义原则。

(一)提升职工劳动有效性需要兼顾公平与效率原则

职工劳动有效性既要符合效率原则,又要符合正义原则。改革开放以来,随着社会主义市场经济体制逐步建立,公平与效率的天平不断倾向效率一侧,致使“只见物权,不见人权”的现象屡屡发生(如“通钢改制事件”“南海本田事件”等)。职工劳动有效性也一度受到“强资本、弱劳动”思维逻辑的冲击,未能在建立现代企业制度的过程中真正彰显企业民主的核心价值观理念——公平和公正原则。值得注意的是,这种“公平和公正原则”绝不是不论劳动差别、贡献大小去追求结果上的平等,更不是牺牲效率来获取平均收入的权利,而是一种“作为公平的正义”(justice as fairness)——“它示意正义原则是在一种公平的原初状态中被一致同意的”^{[8](P12)}。马克思认为,这种“正义”是有形的、现实的,存在于人的生产劳动之中,其衡量标准也正是现实的个人的劳动状况和发展程度——有效劳动(使产品或者服务具有价值或使用价值的活动、被市场认可有效的)——在得其应得过程中的真实存在,进而从“劳动的有效性”标准出发,揭示了资本主义私有制的非正义,提出正义的实现之路是从异化劳动(无法得其应得)到自由劳动(人类自由自觉的活动)的劳动解放之路。^{[9](P58-64)}在这里,值得关切的是,确立职工主体地位、激发职工能动性的目的是什么?显而易见,单单强调“等量劳动取得等量报酬的机会平等的权利”是不够的,关键在于如何将“正义”原则真正贯穿于劳动产品的生产、分配和占有中去,即实现“职工劳动的有效性”。

工匠精神作为职工劳动有效性的重要体现,兼顾了公平与效率的关系。毛泽东在《经济问题与财政问题》一文中曾说:“一个工厂内,各项工作必须统一于共同目标之下——以尽可能节省的成本(原料、工具及其他开支),制造尽可能多与尽可能好的产品,并在尽可能快与尽可能有利的条件下推销出去。”^{[10](P464)}“这个共同目标”中的“成本少、产品好、推销快”,既是对“有效劳动”的贴切概括,也是工匠精神的目标追求,还是企业民主价值理念的集中体现——

兼顾公平与效率的关系。他还进一步指出,平均主义的薪给制抹杀熟练劳动与非熟练劳动之间的差别,也抹杀了勤勉之间的差别,强调必须代以计件累进工资制,方能鼓励劳动积极性,增加生产的数量与质量。^{[10](P464)}可见,对于企业生产经营过程中的公平与效率的关系,一直以来都是党和国家领导人所深切关怀的,从“成本少、产品好、推销快”到“工匠精神”,无不是对产品质量的孜孜追求,无不是对职工劳动有效性的积极维护。

(二)工匠精神存在于职工劳动有效性

工匠精神不是“量”的积累,而是追求“质”的突破,即“品牌意识”。企业民主的功能就是“有效性”,就是要达到什么目的,不能说仅仅停留在主体意识这个层面。过去一般讲,职工有了主体意识就可以参与企业管理、分享企业利润,即更多地从自身的权利方面考虑,现阶段(经济新常态下)则要从激发职工能动性的角度出发去实现“共建共享”。那么,这个能动性落实在何处?也即落实在精益求精的“工匠精神”上。就工匠精神来讲,过去更多强调的是“量”上的积累,即职工多干活(劳动量大)、企业多生产(产品量多),现在则是要从求“量”到求“质”的转化,即“精”工出“精”品。要言之,工匠精神既要有“量”的准备,也要有“质”的提升。发端于20世纪70年代的“后福特主义”对以流水作业线为特征和以垂直分工协作为核心的“福特制”发起挑战,是体现“精品意识”的典型管理模式,其代表性形式是“丰田生产方式”——以工作团队、精益生产、即时或无库存生产、全面质量管理(零废品)与注重和谐劳资关系为特点。应当说,这种生产方式中的“团队协作”与“两参一改三结合”有异曲同工之妙。具体来讲,“丰田生产方式”是指管理者、技术人员和职工的“团队协作”,取消了“功能等级”与“职称等级”的对应关系——职称高者不意味着功能强(这有利于管理者与职工的地位平等,促进了和谐劳资关系的构建),每人不再固守僵化的技术分工,随时随地解决“即时或无库存生产”中出现的问题。其重大创新在于“即时或无库存生产”,因为一旦库存没有或很少,职工们就不得不关心上、下道工序的质量,以求高效率、高质量的恢复供给,而不是机械地、被动地服从管理、埋头生产,

实现以技术和职工技能的“灵活性”(flexibility)为核心,这样,“无库存”的价值就不仅体现在节约库存成本上,更在于及时地、准确地暴露生产中的质量问题。^{[11](P11-21)}存在于资本主义私有制下的“后福特主义”虽然无法做到真正意义上的职工当家做主,但其作为促进职工劳动有效性的一种生产方式、管理模式,也可视为工匠精神在生产方式上的一种体现与大突破。

事实上,对于工匠精神的理解,见仁见智,说法不一。有学者认为,工匠精神在中国优秀传统文化中源远流长,具有文化图腾的重要意义,历史上的能工巧匠更是被誉为“济世圣人”。^[9]也有人认为,工匠精神作为“舶来品”,最早自日本传入,并非中国农耕文明的产物,而是内生于工业革命后的资本主义生产方式之中,在日本也是明治维新以后才有的词汇,代表的是一种先进的生产方式(如丰田生产方式)。也许,暂且搁置工匠精神的来源与沿革,吸取其合理的内核,才是最具现实意义的。在经济新常态下,在全面深化改革的重要战略机遇期,在推进供给侧结构性改革的过程中,使工匠精神成为中国制造精神,使中国制造从“量”的扩张转变为“质”的提升,打造享誉世界的“中国品牌”,生产出具有国际竞争力的中国产品,才是发挥工匠精神的实践旨归。

四、主体意识对工匠精神的弘扬需要逐步有序进行

由于现阶段基本经济制度的制约,以及职工思想价值观念、文化技术程度、管理决策限度的影响,职工主体意识处在不断完善的过程中,其对工匠精神的修复也是逐步有序进行的。

(一)职工“主体意识”呈现出渐进性特点

应当说,企业职工“主体意识”的完善无论从主观上还是客观上都有一个历史发展过程,不是一蹴而就的,尤其是职工的主体地位更是一个逐步确立的过程。不言而喻,作为职工主体地位的观念体现,职工主体意识同样需要渐进有序地树立。

具体而言,一是职工能动性从被动(局部)发挥到主动(全部)发挥需要一个过程。在现实的企业运行环境当中,职工的主体地位往往会受到各种力量或因素的侵犯和干扰,如职工参与企业管理决策、分享

企业剩余成果难以落到实处,这些企业民主制度建设的迟滞发展都会制约职工能动性的发挥。在这种境遇下,工匠精神无论从情感维系上,还是权益保障上,都会“大打折扣”,呈现出“力不从心”的状态,“自动自觉”的行为意识不断消磨,使职工难以全身心地投入到产品的研发、生产、销售过程中去,故职工能动性的发挥也处于劳企双方利益博弈之中。值得肯定的是,随着民主观念不断深入人心,工匠精神将会随着职工主体地位的不断巩固而日益彰显。二是无效(或低效)劳动向有效(或高效)劳动的转化需要一个过程。有效劳动,即被社会或市场认可的劳动,具有价值与使用价值的统一性,它既受制于职工的专业素养、技能水平和创新能力,也趋向于社会群体的发展需求、消费习惯和个性定制,更决定于现阶段的社会生产力发展水平。换言之,一方面,职工高级技能的获得绝非一日之功,尤其是创新技能的培育,更是难上加难;另一方面,企业对于经济发展态势以及社会成员需求的把握、分析,也是存在一定差距的,具有一定的滞后性,“超前意识”并非十有八九。

(二)职工主体意识对工匠精神的弘扬呈现阶段性特征

工匠精神自古以来就是中华民族血液里流淌的优秀基因,但不可否认的是,工匠精神长期以来都为资本话语权、利益最大化逻辑等主导因素所遮蔽,一直被人们淡忘或忽视。因此,抓住目前发展方式从规模速度型粗放增长向质量效率型集约增长转换与增长动力由要素驱动、投资驱动向创新驱动转换的契机,对工匠精神进行重建和修复,使中国从制造大国提升为制造强国,具有重大的现实意义。

具体来讲,职工主体意识对工匠精神的修复呈现出阶段性特征:在初级阶段,工匠精神更多地寓于思想理念方面。如20世纪50年代兴起的“鞍钢宪法”作为我国本土企业民主的典范,虽然有其局限性,但其中闪烁的蕴含着职工能动性的主体意识,依旧是当下民族企业振兴、发展的精神财富。在中级阶段,工匠精神涉及具体的生产方式之中,如发端于20世纪70年代的“后福特主义”作为国外企业民主

的管理模式,将职工劳动有效性设计于企业生产方式之中,也是值得我们借鉴学习的经验。在高级阶段,工匠精神致力于国家战略目标与大国崛起的总框架之中。工匠精神已然成为新生代职工实现“中国制造”的精神支柱与社会责任,尤其要挖掘人力资本、社会资本和心理资本对于新生代知识型职工创新力的重要作用^{[12](P79-87)},加强工匠精神在制度建设领域的保障机制。由此可见,职工主体意识对工匠精神的修复过程既有生产方式对思想理念的发展,又有顶层设计对生产方式的超越,当然,这些阶段性特征是相互交织、共同存续、相辅相成的,不可机械地割裂开来,也表明了工匠精神正是先进生产力发展的客观要求。

参考文献:

- [1]习近平.决胜全面建成小康社会夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告[N].人民日报,2017-10-28.
- [2]徐耀强.论“工匠精神”[J].红旗文稿,2017,(10).
- [3]郭彦军.工匠精神是中国工人阶级先进性素质的时代体现[J].毛泽东邓小平理论研究,2017,(4).
- [4]夏征农,陈至立.辞海(第六版)[M].上海:上海辞书出版社,2010.
- [5]程月明,程怡.企业伦理管理驱动企业持续发展的机理研究[J].江西社会科学,2018,(8).
- [6]成龙.习近平人民主体思想的理论来源[J].江西社会科学,2018,(4).
- [7]习近平谈治国理政(第二卷)[M].北京:外文出版社,2017.
- [8](美)约翰·罗尔斯.正义论[M].何怀宏,何包钢,廖申白,译.北京:中国社会科学出版社,1988.
- [9]赵云伟.从劳动到正义:马克思正义思想的逻辑演进[J].毛泽东邓小平理论研究,2017,(3).
- [10]毛泽东文集(第2卷)[M].北京:人民出版社,1993.
- [11]崔之元.鞍钢宪法与后福特主义[J].读书,1996,(3).
- [12]熊正德,姚柱,张艳艳.人力资本、社会资本和心理资本对新生代知识型员工创新绩效影响研究——基于工作满意度的中介和工作特征的调节[J].湖南大学学报(社会科学版),2018,(6).