



团 体 标 准

T/CCPITCSC XXX—XXXX

工匠精神培育指南

Guidance to improve the spirit of craftsmanship

(征求意见稿)

XXXX—XX—XX 发布

XXXX—XX—XX 实施

中国国际贸易促进委员会商业行业委员会 发布

目 次

前言	II
1 范围	1
2 规范性引用文件	1
3 术语和定义	1
4 基本原则	1
5 培育指标	1
6 培育程序	3
7 培育方法	4
8 成熟度	5
附录 A（规范性）工匠精神培育的要素和成熟度水平	6
参考文献	8

前 言

本文件按照GB/T 1.1—2020《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。

请注意本文件的某些内容可能涉及专利。本文件的发布机构不承担识别专利的责任。

本文件由中国国际贸易促进委员会商业行业委员会提出并归口。

本文件起草单位：

本文件主要起草人：

工匠精神培育指南

1 范围

本文件提供了工匠精神培育的原则、流程及方法，有助于组织建立和实施工匠精神培育制度，提高相关方利益。

本文件适用于所有组织的工匠精神培育。

2 规范性引用文件

下列文件中的内容通过文中的规范性引用而构成本文件必不可少的条款。其中，标注日期的引用文件，仅该日期对应的版本适用于本文件；不标注日期的引用文件，其最新版本（包括所有的修改单）适用于本文件。

GB/T 32230—2015 企业质量文化建设指南

T/CAS 1.1—2017 团体标准的结构和编写指南

3 术语和定义

T/CCPITCSC XXX—XXXX 《工匠精神 术语与原则》界定的术语和定义适用于本文件。

4 基本原则

4.1 领导垂范

组织高层领导应是工匠精神培育热心的倡导者、坚定的培育者、积极的推动者和模范的践行者。

4.2 全员参与

应倡导组织全员具备工匠精神，从组织各模块促进产品和服务的提升。

4.3 扎根业务

组织工匠精神培育要扎根于组织战略、业务目标，组织业务的有效达成能为工匠精神的培育提供契机。

4.4 价值导向

应关注工匠精神培育的成效，并对其过程和工作结果进行科学测评，以便及时获知预期目标的实现程度，确保工匠精神培育的目的性和工作的有效性。

5 培育指标

5.1 文化与意识

5.1.1 工匠文化

工匠文化要求：

- a) 组织应将劳动精神、敬业精神和奉献精神等融入到工匠文化中，并明确工匠精神定义；
- b) 组织应建立健全促进员工学习、认同、践行工匠文化的有效机制。

5.1.2 职业素养

职业素养要求：

- a) 组织应立健全提升个人才智、能力与内在涵养的保障机制；
- b) 组织应形成员工立足本职、履行职责，在组织和团队中发挥模范带头作用的氛围；
- c) 组织应履行社会责任，并引导员工在岗位工作中履行社会责任。

5.1.3 专注度

组织应建立健全推动员工持续专注于某一技术领域，并逐步形成技术优势的有效机制。

5.2 专业能力

5.2.1 技术水平

组织应建立健全促进员工提升技术水平、工作水平的有效机制。

5.2.2 攻关能力

组织应建立健全促进员工提升攻关能力水平的有效机制。

5.2.3 持续改善

组织应建立健全促进员工提升改善能力水平的有效机制。

5.3 创新与发展

5.3.1 创新机制

组织应建立健全促进员工创新并成果固化的有效机制。

5.3.2 可延续性

可延续性要求：

- a) 组织应形成并执行确保员工适应内外部发展环境、技术进步的变化，推动工匠精神的不断发展的制度规范和保障措施；
- b) 组织应制定并执行促使工匠精神及成果在本组织、行业及产业链上下游推广并发挥影响作用的制度规范。

5.4 传承与影响力

5.4.1 辐射带动作用

辐射带动作用要求：

- a) 组织应制定并实施与组织的发展保持一致、明确并牵引员工个人职业发展方向的制度规范；
- b) 组织应形成吸引外部人员加入本组织、外部组织向本组织学习的有效机制。

5.4.2 引领能力

引领能力要求：

- a) 组织应具备在工作中运用新的理论、方法、技术、工具等提升工作效率和技术的能力；
- b) 组织应提升总结工作经验、优化工作规程、形成规范运作、标准固化等的提升组织核心优势的能力；
- c) 组织应具备本组织产品、服务和品牌的社会和用户忠诚度的保障能力。

5.5 结果

5.5.1 工作绩效

工作绩效要求：

- a) 组织应定期对员工工作绩效进行评价；
- b) 组织应定期对工匠精神推动组织取得工作绩效进行评价；
- c) 组织应定期与以往以及标杆的对比。

5.5.2 创新成果

创新成果要求：

- a) 组织应定期对各岗位员工、各工作环节创新成果进行评价；
- b) 组织应定期工匠精神推动组织取得的创新成果进行评价；
- c) 组织应定期与以往以及标杆的对比。

5.5.3 学习成果

学习成果要求：

- a) 组织应定期对员工学习成果（能力提升、在专业领域的成果和作用等方面）进行评价；
- b) 组织应定期对工匠精神推动组织取得的学习成果进行评价；
- c) 组织应定期与以往以及标杆的对比。

5.5.4 传承成果

传承成果要求：

- a) 组织应定期对员工传承成果（覆盖人群、文化和意识的建立程度、员工的稳定性等方面）进行评价；
- b) 组织应定期对工匠精神推动组织，内涵不断完善、形成自身特色并向外推广方面取得的传承成果进行评价；
- c) 组织应定期与以往以及标杆的对比。

5.5.5 社会影响

社会影响要求：

- a) 组织应引导员工获取组织、行业、社会层面高影响力和认可度的荣誉，并积极履行社会责任；
- b) 组织应推动工匠精神在社会上的影响力。

6 培育程序

工匠精神培育共有四项过程：定义、定位工匠精神，宣贯、传播工匠精神，管理、固化工匠精神，评价、改进工匠精神。图1提供了工匠精神培育的路径，表明了组织开展工匠精神培育四个工作过程之间存在相互作用、相互影响的关系；表明了组织在定位工匠精神发展方向时，应充分考虑工匠精神的影响因素，以确保创建的工匠精神契合组织实际，且具有个性化特征。

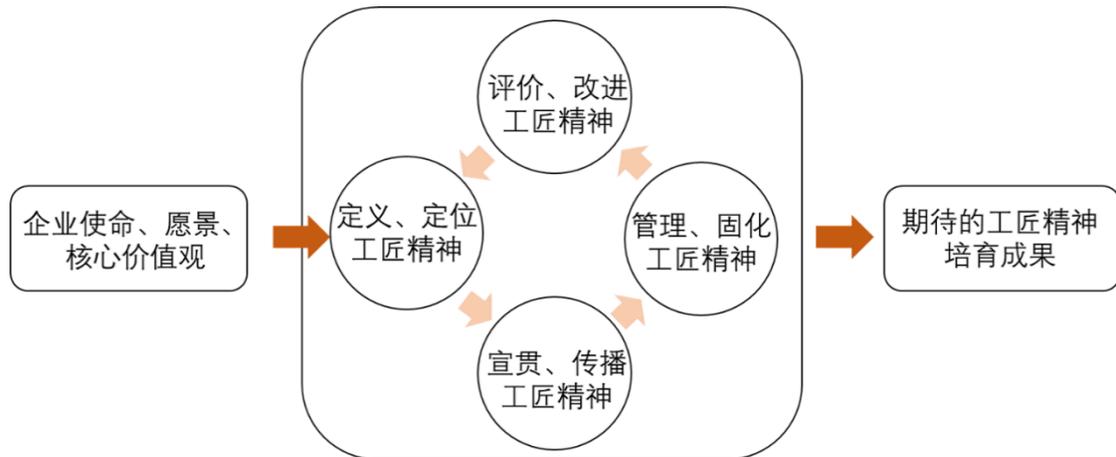


图1 工匠精神培育过程图

6.1 定义、定位工匠精神

根据由组织价值理念、战略理念构成的“核心价值观、愿景、核心价值观”对工匠精神进行清晰的定义、定位。

6.2 宣贯、传播工匠精神

结合对工匠精神的定义、定位，通过活动、培训、报道等方式提升员工的文化意识和专业能力。

6.3 管理、固化工匠精神

通过制定机制、制度、规范等，将工匠精神的推进工作固化至业务管理工作中，激发员工的创新与发展力、传承与影响力。

6.4 评价、改进工匠精神

定期对工匠精神推进过程、成果进行评价，并制定改进举措。

7 培育方法

7.1 定义、定位工匠精神

定义、定位工匠精神方法包括：

- a) 结合组织基本信息，以对组织高层一一访谈的形式，或召开领导层“头脑风暴会议”，使组织高层了解工匠精神重要性，同时了解组织高层对工匠精神培育的意愿、需求、期望；
- b) 沟通工匠精神培育的程序、方法；
- c) 取得高层领导的承诺。

7.2 宣贯、传播工匠精神

宣贯、传播工匠精神方法包括：

- a) 制作目视：制作工匠精神相关手册、海报、看板等，传播工匠精神的定义和内涵；
- b) 传播故事：塑造、挖掘内外部传达工匠精神践行故事，并在宣传平台（如公众号、报刊、沟通群）传播工匠精神践行事迹；

- c) 培训教育：针对不同群体（新员工、核心技术员工等）开发工匠精神、专业能力培训课件，并进行培训，综合提升员工水平；
- d) 司歌/漫画：将工匠精神与组织员工工作内容编制为司歌、漫画等，通过传播增强员工认同感。

7.3 管理、固化工匠精神

管理、固化工匠精神方法包括：

- a) 明确职责：明确领导、工匠精神培育机构或负责人、工匠精神培育所涉其他相关方的职责、权限；
- b) 搭建平台：搭建适合工匠精神培育和发展的有效平台，如各种类型的工匠工作室、创新工作室等；
- c) 固化仪式：制定完善“工匠日”、“师徒结队仪式”、“工匠文化节”、“工匠颁奖典礼”等仪式，深化员工对工匠精神的认识、理解；
- d) 组织竞赛：定期开展技能比武大赛、员工创新突破大赛、工匠精神撰稿大赛等，引导员工在比赛中传播工匠精神、提升自身技艺、创造价值；
- e) 设置激励：结合工匠精神培育期望（如文化与意识、专业能力、创新与发展等）制定并执行《员工技能等级评定管理制度》，内设不同等级及对应待遇，牵引员工自我成长。

7.4 评价、改进工匠精神

评价、改进工匠精神包括：

- a) 评价：组织可按照T/CCPITCSC XXX—2021《工匠精神评价指南》定期开展工匠精神评价，对不同时期的评价结果进行分析，识别工匠精神价值提升的机会；鼓励组织通过第三方开展相应评价工作，积极通过标杆对比识别改进机会；
- b) 改进：组织应根据测量和评价结果，识别工匠精神培育的改进机会，并依据对成效水平与趋势以及内外部环境变化的分析结果，确定改进的优先顺序，提出改进措施，并实施改进；组织应确保工匠精神建设工作的持续改进与创新，推进工匠精神的持续发展和优化。

8 成熟度

组织需要定期开展工匠精神培育过程的成熟度评价，识别工匠精神培育过程中存在的问题，采取有效措施予以改进，强化工匠精神培育能力。

附录 A

(规范性)

工匠精神培育的要素和成熟度水平

A.1 评价要素

A.1.1 过程

本附录所表述的“过程”是指：针对标准 5.1-5.4 中各评分条款要求，所采用的方法及其展开和改进。用方法-展开-学习-整合（Approach-Deployment-Learning - Integration，简称 A-D-L-I）四个要素评价过程的成熟度，评价要点如下列所示。

“方法”评价要点：

- a) 方法的适宜性，包括对标准评分条款要求和个人实际的适宜程度；
- b) 方法的有效性，是否导致了好的结果；
- c) 方法的系统性，包括可重复性以及基于可靠数据和信息的程度。

“展开”评价要点：

- a) 方法是否持续应用；
- b) 方法是否在所有适用的环节应用。

“学习”评价要点：

- a) 通过循环评价和改进，对方法进行不断完善；
- b) 鼓励通过创新对方法进行突破性的变革；
- c) 在各相关部门、人员及过程中分享方法的改进和创新。

“整合”评价要点：

- a) 方法与其它评分条款中确定的需要协调一致；
- b) 与组织各过程、部门的方法协调一致、融合互补，支持组织使命、愿景和战略目标的实现。

A.1.2 结果

本附录所表述的“结果”是指：组织根据自身实际情况建立相适应的关键绩效指标，并通过对比评价所得到的输出和效果。用水平-趋势-对比-整合（Levels-Trends-Comparisons-Integration，简称 Le-T-C-I）的四个要素评价结果的成熟度，评价要点如下列所示。

“水平”评价要点：绩效的当前水平。

“趋势”评价要点：

- a) 绩效改进的速度（趋势数据的斜率）；
- b) 绩效改进的广度（展开的程度）。

“对比”评价要点：

- a) 与适宜的竞争对手或类似个人的对比绩效；
- b) 与标杆或行业领先者的对比绩效。

“整合”评价要点：

- a) 组织结果的测量指标与在“过程”评分条款中确定的关键绩效要求及指标相呼应；
- b) 各过程与组织或团队的结果协调一致，支持组织使命、愿景和战略目标的实现。

A.2 成熟度水平

A.2.1 “过程”成熟度水平

“过程”成熟度水平详见表A.1。

表A.1 “过程”成熟度水平

级别	级别描述	典型特征	得分比重
1	初始级	针对过程及其工作事项的要求仅有零星信息；没有建立正式方法或应用方法的证据	0%~30%
2	应对级	具有基于过程及其工作事项要求的应对性方法；处于能持续应用方法的早期；开始评价和改进过程方法	30%~50%
3	基本级	有系统有效的过程方法；方法得到持续应用；处于能系统地评价和改进过程方法的初期；存在改进的趋势	50%~75%
4	持续改进级	有系统有效的过程方法；对过程进行持续改进和创新；保持良好的改进趋势	75%~90%
5	最佳实践级	综合组织特点能敏捷地改进并创新过程；证实达到了工匠精神培育标杆的最好水平	90%~100%

A.2.2 “结果”成熟度水平

“结果”成熟度水平详见表A.2。

表A.2 “结果”成熟度水平

级别	级别描述	典型特征	得分比重
1	初始级	各项成效指标缺乏量化数据，虽有个别结果但水平较差。工匠精神培育系统尚未形成	0%~30%
2	应对级	各项成效指标的量化数据处于零星的、非系统的状态，在少数方面有一些良好的结果数据。工匠精神培育系统初步显现	30%~50%
3	基本级	指标数据和信息完整，在多数方面结果数据良好，但缺乏改进和对比数据。工匠精神培育系统建设完善、系统	50%~75%
4	持续改进级	能够提供比较完整的指标数据、信息和改进对比数据。有证据表明工匠精神培育系统持续发展和优化，工匠精神培育有力支撑组织的长远发展	75%~90%
5	最佳实践级	能够结合本行业和组织特点提供全面的结果数据、信息，反映出组织通过标杆对比、综合改进，工匠精神培育系统的建设和发展表现卓越，成为组织发展的有效支撑	90%~100%

参 考 文 献

- [1] GB/T 19000-2016 质量管理体系 基础和术语
 - [2] GB/T 19001-2016 质量管理体系 要求
 - [3] GB/T 19004-2020 质量管理 组织的质量 实现持续成功指南
 - [4] GB/T 19580-2012 卓越绩效评价准则
 - [5] GB/T 32230-2015 企业质量文化建设指南
-