

日本匠人传统的文化基础及历史演进

何 迪¹ 姚梦豪²

(中国科学院大学马克思主义学院, 北京 100049)¹

(中国政法大学马克思主义学院, 北京 100088)²

[摘 要] 日本社会对匠人的培养与塑造有着深厚的历史根基和文化渊源。匠人传统启蒙于奈良时代, 初步形成于中世, 确立于江户时期, 于近代和战后作为一种普遍价值为日本的经济腾飞注入重要力量。日本文化传统中的宗教信仰、民族性格等因素是日本社会匠人传统形成的重要根基。由“神业观念”驱动下对极致、卓越的追求逐渐演变为日本近世町人阶级系统化致富的价值伦理和精神指向, 直至逐渐泛化形成“工匠型社会”, 匠人传统在此得到较好的继承与弘扬。然而在不同历史条件下, 匠人传统也必然以或先进或落后或健康或腐朽的文化形态与经济、政治交流融合, 反作用于日本社会。曾经日本制造得以取胜的秘诀在于家文化传承下的师徒制和终身雇佣制, 匠人的手艺在官方保护下传承发展。然而在科学技术发生巨大变革的现在, 日本曾经的制造业巨头开始在工具理性的支配下急功近利, 匠人文化逐渐被隐藏, 失落的匠人传统导致其频频出现丑闻或陷入窘境。

[关键词] 日本 匠人传统 文化基础 历史演进

[中图分类号] G13/17 **[文献标识码]** A **[DOI]** 10.19293/j.cnki.1673-8357.2023.06.010

既有对日本匠人传统的解读大都局限于时间、空间抑或特定职业领域, 较少从纵横双向, 既历时又辩证地剖析匠人传统在不同历史条件下所发挥的不同作用。事实上, 日本社会塑造匠人的传统形成和发展于特定的历史时期, 显示了日本社会不同侧面的演进。在日语中, 匠人也被称为“职人”, 他们以手艺为职业, 从一而终, 包含三个层面: 第一, 单纯掌握技术、只会简单模仿的“工”; 第二, 能够熟练制作使产品更有效率的“巧”; 第三, 对自己的手工艺作品产生荣誉感的

“匠”^{[1][3]}。由“工”“巧”到“匠”, 是日本匠人传统与时俱进的时代表现, 也是一种由文化根基转换而成的坚持与执着, 直接表现为匠人们尊重规律、实事求是, 能够不断利用新技术、新材料提高效率和质量。他们精益求精地执着于本职工作, 将器物做到高、精、尖, 实现了从优秀到卓越的转变。匠人传统在工人造物的过程中逐渐形成, 并突出表现为日本社会对“技、艺型工匠”^[2]的塑造, 这种匠人传统在不同时期与日本经济、政治交流融合, 直接或间接地反作用于日本社会。

收稿时间: 2023-06-14

基金项目: 国家社科基金重大项目“新时代科学精神与工匠精神融合及实践创新研究”(21ZDA019); 中央高校基本科研业务费专项资金, 习近平生态文明思想融入“马克思主义基本原理”课教学研究(E2E43510X)。

作者简介: 何迪, 中国科学院大学马克思主义学院讲师, 研究方向: 马克思主义基础理论与文本研究, E-mail: hedi@ucas.ac.cn。

1 日本匠人传统的文化溯源

日本对于匠人传统的承袭与执着，很早就深植入社会的普遍价值。二战之后，日本经济实现腾飞，逐渐发展为高度发达的资本主义国家，电子、航天、汽车、造船等产业水平居于世界前列。作为自然资源极度匮乏的岛国，发达的制造业成为日本国民经济的支柱，同时也成为日本匠人传统的重要背景。匠人的塑造源于日本民族对“做东西”的热衷与献身，其基本价值和制度依据在于强调敬业、易求的家业伦理，终极追求为“天道奉公”则是崇尚自然的天人合一理念及工匠家国观念的集中体现。这种匠人传统启蒙于奈良时代，初步形成于中世，确立于江户时期，并作为一种具有普遍价值的信仰力量，对日本近代和战后的经济腾飞起到了重要作用。

日本社会对匠人的塑造萌芽于传统手工业的发展。从5世纪到7世纪，中国文化源源不断地传入日本，当地的政治、经济、文化在思想、制度的转变下得到全面发展。中国器物及技术的传入也促进了日本传统工艺的升级，为匠人的培养与塑造提供了良好生态与技术保障。直到大和国建立起日本列岛上第一个统一国家政权，历史上首个日本工匠集团正式成立，其中从事手工业生产的工匠会被直接免除课役，最大限度地保证了技术的传承。奈良时代（710—794年），专门修缮宫中器物、管理营造的部门“内匠寮”正式成立，工匠的社会地位和待遇显著提高，随之产生了按技术等级区分的“长官内匠头”“次官内匠助”和“判官内匠允”。到了平安时代（794—1192年），大量唐宋时期的典籍、法器、手工艺品传入日本，为满足市场更高级、精确的需要，工匠队伍由内而外同时升级，在内部大力提升原有生产水平，追求极致与创新技术，在外部则扩充工匠队伍，使之不断壮大。直至12世纪，农业从业

群体出现分化，相对而言，需求更高的丝制品生产等行业也催生了专门的手工业从业者。工匠们按件计活，用自己的专业技术及设备从事加工与生产，获得相应报酬，为匠人的塑造提供不竭动力。

匠人群体地位和职业认同的提升则应追溯到日本的中世，这一时期手工业从业者激增，工种逐渐分化并且细化，他们在身份、地位上开始与普通民众明确区分开来，并拥有免除一定税赋的特权，被称为“供御人”“神人”或“寄人”^[3]，带着“鬼神之力”为器物注入灵魂，赋予自然物生机，工匠就这样在“神佛习合”的背景下提升了对自身职业神圣性的认同。直到近世，即江户时代（1603—1868年），在儒学的深入影响下，士农工商阶层分化并固化，匠人逐渐走下神坛，趋于世俗化。但世俗化并不意味着匠人们放低要求，他们在继承标准化、专业化的同时不断追求一流与卓越。到了17世纪初，内仲间组织形成，专门用来维持工匠日常经营及生活，年季奉公制度则促进了匠人手艺的传承。慢慢地，工匠们便不以功利、富贵论荣辱，转而执着于对手艺和技术的打磨，成就了精益求精、不妥协、不认输的“职人气质”，加之手工业飞速发展，在双重因素作用下，工匠地位显著提高，日本社会也逐渐形成了精益求精、追求极致的价值取向。

自19世纪起，西方资本主义国家先后入侵日本，幕府威权终在威逼下丧失。明治政府在出访欧美国家考察资本主义制度后，提出“富国强兵、殖产兴业、文明开化”的口号，大力推动以丝绸业等轻工业为代表的产业发展。大量西方器物和技术传入日本后，工匠开始在现代工业支撑下利用新技术和原料从事生产制造，传统的家业观也被“职域奉公”取代，成规模的工匠群体遍地开花，甚至还发展成近代知名的日本大厂。二战后，

战败国日本被美军接管，经济与社会各方面百废待兴，日本开始在美国援助下将目标放在复兴经济上，制造业成为国民经济再生的起点，日本企业通过反复拆分、组装欧美产品进而仿制、生产并发展了“日本制造”。一时间，日本产品成了山寨、劣质的代名词，政府部门逐渐意识到，山寨并非长久之计。在一系列改革措施的作用下，日本工匠勇于探索、实践创新，持续打造精细化产品，日本经济社会终于在 20 世纪 60 年代实现重大发展，独特的产业格局和经济发展方式让众多日本企业驰名世界，“日本制造”在匠人传统的助力下成功实现转型。

2 日本匠人传统的文化土壤

文化作为人类在社会实践过程中创造的精神财富，当其形成并发展为社会意识形态后，一定会反过来影响人类的生产实践活动。在日本，大和民族的性格特点、神道教与佛教相融合而形成的独特信仰、家职观念的贯彻执行都作为文化传统始终影响着民众的生产生活，当然也成了遵循规律、求真务实、追求极致的匠人传统生根发芽的文化土壤。

2.1 匠人传统的精神力量：信仰

自古以来，日本的泛神论盛行，神道信仰根植人心，佛教传入后，神佛交融之势盛行，直接影响了日本古代工匠对所从事的手工艺工作的理解。他们逐渐发现自己依靠手艺和本领所做的工作，不仅是一种维持基本生活的手段，还是“神赐之业”，因此要通过手工作业的过程对天皇（日本祖先神的代表）尽忠、对祖先感恩，即“以业奉神”。例如法隆寺的木匠们就曾流传下来一句话：“没有对神佛的敬仰，就没有资格言及社殿的伽蓝（伽蓝是指供奉佛陀的建筑）。”^{[4]28} 如此，神佛信仰就成了每一位宫廷木匠都必须具备的

信念，神业观念也成为激励日本古代工匠的重要指引。

到了中世，镰仓幕府的建立和地方城市的发展，使得手工产品不再完全为朝廷征用，剩余的部分产品作为商品在市场流通。手工业在这一时期便逐渐呈现出地方化、规模化、精细化趋势，从文化、制度、管理等层面强化了这一时期对匠人的培养及塑造。加之从古代日本工匠中继承而来的神赐之业观念有增无减，忠诚于天皇的匠人群体在动荡不安的中世时期却能领取相对稳定且丰厚的酬劳，肉体生活的富足使得他们将全部的精神再次聚集到手中的“神业”之上。普通人也在持续神化工匠群体，认为他们拥有通神之力，能够与鬼神交流，工匠逐渐职人化。所以，虽然在中世阶段工匠的身份地位、谋生方式都发生了改变，但丰厚的报酬、行业团体的扶持却始终推动着这一时期的工匠追求手工业的精益求精，在对一件件器具的打磨中不断创新发展。

近世是日本手工业发展的关键阶段，家业逐渐取代神业成为工匠传承发展的内核。幕藩体制下，城下町迅猛发展，在政治、军事、经济职能逐渐向城下町集中后，手工业从业者、商业人员也变得高度集中，工匠队伍发展壮大，成为“町人”的主要组成部分^{[5]26}。加之在儒学影响之下，工匠们固有理念受到冲击，曾经在神业观念驱使下专注于手工生产、精益求精的工匠传统发生了根本性的变化。工匠们开始以“家”而非“神”为中心，将家族信誉看得至高无上，并为此奋斗终身，将勤奋、自律、坚忍、节俭等品质贯穿于手工作业全过程。町人的社会地位及影响力在城下町的繁荣之下逐步发展，工匠精神渗透至日本民众的日常生活中，工匠传统的影响力也在这一时期逐渐成为整个日本社会的一种

具有普世性的价值观念。

当现代化、科技化进程席卷全球时，工匠传统对日本社会的影响也出现了较大变化。首先就是匠人传统在社会层面的泛化，直接表现为对“某某职人”的热烈追捧。在当代日本社会，“职人”一词由特指变为泛指。由特指那些从事手工业工作的人，到更广泛地指代各行各业中那些执着于工作并获得一定成就的人。在这些职人中，无论他们是不是真正的工匠或手工业从业者，都会如匠人一般热爱着自己的本职工作并与时俱进，在追求极致的同时也重视信誉，其背后所体现的就是日本社会对匠人传统的多样化继承与发展，这种继承的核心仍然是“家业”，由“神”到“家”的转变使得日本各行各业都在尊崇“遵纪守法、勤奋坚忍、节俭自律、诚实守信、信誉第一”的匠人传统，鼓励匠人们以“家”为单位，为日本经济贡献力量。

总的来说，从古代、中世、近世到近现代，日本匠人传统随着时间的推移逐步形成完善，由曾经在“神业观念”驱动下以敬畏之心而追求技术的极致与卓越，在城下町的繁荣加持下逐渐演变为更具系统性和目标导向的町人伦理，而匠人传统和精神也在日本逐渐泛化，成为适用于日本民众的普遍价值，大批工匠型企业应运而生，甚至造就了工匠型社会。正因为日本自古以来对匠人身份的尊崇，匠人具有相对而言更加丰厚的经济收入和较高的身份地位，再加上近世以家庭为核心的传承机制的发展和全社会范围内对“职人”的重视，匠人传统在其中得到了较好的传承和发展。

2.2 匠人传统的文化底色：家元

家的概念不仅作为一种信仰刺激着日本社会对匠人精神的继承与弘扬，更作为一种文化底色成就了日本独特的匠人传统。所谓

家职观，一方面饱含东方儒学思想的底蕴，希望通过对工匠敬业、求真精神的强调达到儒家“修身、齐家、治国、平天下”的崇高理想；另一方面，在明治维新“富国强兵、殖产兴业、文明开化”的号召下，家职观的贯彻实行也成为日本加速走向资本主义社会的文化根基。就这样，日本社会形成了来自东方又不同于东方、追求西方又有别于西方的独特匠人传统。他们以“家”为单位，注重维持被神佛赐予的手艺和招牌，因此，传承成为守护信誉的重要步骤。为了达到目标，匠人群体通力合作，在精细分工中产出精美产品。在这个过程中，管理者不再是高高在上、稳坐办公室的老板，在“上下均力”的前提下，他们反而带头深入一线进行产品制作，随时掌握生产动向。

在日本现代化公司的经营中，行为模式的管理和规范、企业共识的凝聚、精益求精的认真作业、尽责与敬业的精神基本来源于家元制结构的文化遗产与实践。家元的“元”就是根本，所谓家元，也就是家之根本。但是，这个“家”并不是一般概念上的家庭，它更多指代的是一群相同行业的从业者，或某些技艺的传承者结合而形成的家业或企业。他们彼此可能并无血缘关系，但却因从事某种特殊技艺，并不断发展壮大而成为家业的共同守护者。日本历史上的家元将“家”的范围限制在了某些传统技艺领域，传承技术、管理流派成为家族的首要任务。慢慢地，以家族为主干，逐渐发展繁衍，形成了更多旁系分支，它们大多成为大型社会团体和企业组织。直至今日，在现代化的日本社会，家元制仍然依靠流传至今的家文化引导着企业的日常运转，通过将“家”的概念融入现代日本公司的经营管理，实现了员工的自我主体性与对企业的忠诚观念的充分融合。

家元制中非常重要的情感纽带是师傅与徒弟之间的关系，其实质是在相对稳定的、师徒感情的基础上，巧妙融合师傅与徒弟、个人和整体、个人利益和集体利益，建立起一种互相负责的价值观念，不论是师傅还是徒弟，工作过程中务必谦虚谨慎、认真负责，绝不给具备稳定关系的双方造成任何连带困扰，工作中所取得的成就也将成为整体的共同荣誉。家元制就这样在“家”的信仰之下，将个体命运与企业命运紧密联结，以至于做好本职工作就是为企业做贡献，每个个体都将在家文化的指引下严守底线，保质保量地完成工作，努力维护大家庭共同的信仰和荣誉。家文化将每一个细微之处都提升到企业的精神层面，形成全力奋斗的企业文化，从而造就日本制造的优良品质，日本工匠也因此获得了较高的社会地位和收入，赢得了全社会范围内的广泛尊重。因此，工匠们更加集中精力，执着于生产技术的提高和个人技艺水平的精进。在这样的良性循环下，日本一批批工匠型企业应运而生，匠人传统及其精神逐渐感染各行各业的从业者，一代又一代日本民众在匠人传统所蕴含的文化精髓感召之下，无论思想抑或行动都发生了极大改变，成就了日本的工匠型社会。

3 日本匠人传统的文化传承

匠人传统之所以成为传统，得益于匠人精神的传承与发展。而这种尊重规律、追求极致、心无旁骛执着于产品的精神想要传承就需要有传统的保障。在日本，家文化传承之下师徒制与终身雇佣制就是匠人传统得以继承与弘扬的关键。

3.1 家系统形成的核心：师徒制

比起公司，日本更习惯用会社这一表达。这里的“社”曾经表示祭祀土地神，而“会”

则指聚集、汇集，很多人汇集在一起祭祀土地神就成了会社。土地孕育生命，这些依靠土地生活的人们聚集在一起祭拜他们共同的土地神，会社就这样成了一个需要一群人共同操持的大家庭，其核心竞争力就是家文化，关键就是师傅与徒弟之间非血缘但尤胜血缘的关系。

相比于现代企业管理制度，师徒制是最耗时耗力的一种传承模式，然而却有着不可替代的作用，师傅能够传授给徒弟的并不仅仅是专业技能，更是来自手艺人的直觉和坚持，而这些都要靠徒弟在与师傅共同生活、做工的点滴中感知进而习得，并非一朝一夕就可学成的。对于徒弟来说，最重要的就是对所从事的行业和师傅充满“孝心”^{[6][12]}，这种类似基于血缘的亲情直接表现为对企业的忠诚。同样，日本企业也会把毫无血缘关系的员工看作是和自己血脉相连的家族成员，通过入职培训向新成员传播企业文化和企业精神，以言传身教实现彻底的教育。在由内而外的感召下，新老员工都会毫无保留地为企业的未来打拼。以“上下一致，至诚服务，产业造福社会”为纲领的丰田集团通过以老带新，构建了数个以老员工为核心的小团体，在教学与被教的日常运转机制下构建起了较为完善的当代师徒制度^[7]。

在家元制的传承与影响之下，过去在武家社会、宗教及传统的文化技艺领域中被传授的带有世袭性质的技巧与秘法在现代化的日本企业中被打破，一种家的企业文化制度继承并超越了传统的世袭原则，由师徒关系构成的层次分明的上下级关系已经成为大多数日本企业的重要组织模式。徒弟们因着师徒关系围绕在师父身边，而师父则与他们的师父相连，就这样，无论你在企业中身处哪一层级，永远有师父关照和管理，这就形成

了如家族一般的结构，以最为尊贵的长辈为首，将无数徒弟与师父联结在一起，他们层级分明，以胜似亲情的感情维系彼此的情感。这种真正的家族式管理让日本企业原本毫无亲缘关系的陌生员工成为家族内部为共同目标打拼的亲人，也正是这种家人般的帮扶，传承创新了工匠传统中家的特质，形成了亲密无间的“家系统”。

在传授技巧方面，师父会在教授的过程中通过对感官、心灵的塑造由内而外地培养徒弟。他们之间因着类似血缘关系的师徒“亲情”而形成无数根细小的链条，这些链条上的每个人都是师父的徒弟，也是即将成为其他徒弟的师父，他们自打加入企业大家庭的那刻起，就在一种血缘关系甚至超越血缘关系的亲情召唤下尊重、孝顺自己的师父，而师父们也如大家长一般，将徒弟视如己出，在看似冷酷的职场建立起比肩父子血缘的亲情。在家文化影响之下形成的传帮带模式，将职工以师徒关系重新排列组合，按辈分划分形成了一座垂直的金字塔，置身于金字塔之中的每一位员工，都秉持着对企业、对师傅、对彼此的敬畏之心，师徒制也作为一种社会制度^{[8]85}成就了日本人所谓的“一根筋”特质。

3.2 企业存续的关键：终身雇佣制

纵观日本企业存在和发展的过程，我们可以发现企业的生命力与匠人传统密不可分。目前，日本经营超过千年的企业有9家，经营超过五百年的企业有39家，经营超过两百年的企业有3416家，百年企业有50000多家^{[6]23}。这些企业之所以长寿，主要是因为匠人传统在企业内部员工管理中起着主导作用。日本几乎所有的企业都实行了终身雇佣制。即便没有明确说明终身雇佣的企业，也很重视维持雇佣关系的稳定。企业中的调职往往

来源于工人的自愿离职，而不是企业方面的解雇。没有法规，没有合同，没有任何明文规定需要企业终身雇佣员工，但终身雇佣却早已作为一种理念，甚至一种习惯，深入日本社会，远比制度规定、机制运作更牢固，更具群众基础。

终身雇佣制最大的效果是期望依靠相对稳固的雇佣关系，调动职员的工作热情，在积极乐观的企业氛围下提高员工对企业的忠诚度和认同感。实践证明，终身雇佣制对日本企业成为百年老店和传承工匠传统确实起到了至关重要的作用。在日本，传统文化支配着社会生活及世道人心。日本崇尚和，强调忠诚，员工需对企业尽心竭力、忠心耿耿。企业不会过于重视个人能力之间的差别，反而重视个人努力的程度，只要努力工作，就会得到回报与尊重。当然，如果企业轻易解雇员工，则有违和与忠诚的原则，直接违背了社会伦理。

员工与企业在不断转换立场中实现高效理解、互动和沟通，员工积极性被最大限度地激发，个体与整体的关系愈发融洽，每一个个体都能意识到为企业效力就是为自己尽力，改变自己就是为社会做贡献。然而需要说明的是，日本的终身雇佣制并非“铁饭碗”，不意味着可以消极地对待工作，享受绝对平均主义的果实。反而每个个体都要在终身雇佣制的激励下，为自己、为他人、为企业甚至为社会努力工作。就这样，日本企业通过终身雇佣及一系列行之有效的制度规定约束和激励员工，在你中有我、我中有你的共同体关系中形成相对稳定的职业生涯，让员工与企业一道，共同为美好的未来打拼。

4 日本制造退化的文化危机

2016年，日本第三大钢铁联合企业神

户制钢所因造假丑闻轰动全球。该制钢所旗下不锈钢钢丝公司连续多年篡改部分产品拉伸强度技术数据，以次充好交付客户。截至2022年11月，该公司的造假行为长达24年，造假事件更是高达449起。20世纪六七十年代，日本制造进入黄金时期，日本产品将遵循规律、实事求是的科学精神与追求极致、精益求精的工匠精神相融合，在从模仿抄袭到创新超越的过程中占领国际市场。然而，近年来日本制造频频翻车，与智能硬件和互联网科技机遇擦肩而过，加之中国制造的强势崛起，欧美制造业回流趋势显著，使得日本制造不得不反思跌落神坛背后的真相——失落的匠人传统。

4.1 故步自封的企业文化

匠人传统是日本制造业崛起和兴盛的关键，也是日本国民引以为傲的精神家园，而工匠们对“拼命”“一条筋”式技术的过分专注和投入，在当下却呈现出“两耳不闻窗外事，一心只读圣贤书”的极端状态，这种几十年如一日的钻研具有强烈的保守性和排外性，因此在产品结构和视野方面表现得不够宏大和广阔。包括夏普、日立、东芝等在内的那些于20世纪八九十年代上市，在世界上占有很大份额的家电产品，也于21世纪初开始逐渐衰退，日本电子产业的五大巨头日本电气、松下电器、富士通、夏普、索尼在过去12年间总市值蒸发三分之二。这些企业的全球份额不断被三星和中国知名家电品牌蚕食，而日本这些知名品牌的危机是由于企业决策时单纯追求现有技术的极致先进与性能的精益求精，忽视市场调研，以至于难以把握瞬息万变的市场需求，从而丧失了市场竞争力。

4.2 脱离市场的旧技术

在日本，无论是产业界、学界，抑或社

会人士，均对本国制造业的技术水平充满信心，并始终致力于在各项指标上拿到世界第一。然而技术水平并不等于产品竞争力，在全球制造业经历深刻变革的当下，技术水平高并不意味着市场竞争力强。日本企业界长期的惯性思维 and 传统制造理念使其更加关注传统工艺技术的升级改造，直接表现为对新技术置若罔闻，只注重对市场及受众奉献一颗“服务的心”^[9]，以至于对旧技术爱不释手、追求极致，造成了产品生产与市场脱节，固化和迟滞的技术难以应对市场的快速变化，导致了日本的技术密集型产业逐渐从辉煌走向没落。日本半导体产业和电力机械产业专家、精密加工研究所所长汤之上隆就曾在《失去的制造业：日本制造业的败北》一书中指出，日本制造业的失败源自企业对市场需求投入了过多无益的性能，要求过多导致产品成本过高，同时企业缺乏全球视野，对改变行业环境的“破坏性创新”反应不足，最终导致决策失误^[10]。

4.3 丧失团队意识的自我情怀

自古以来，日本工匠对技术的全方位执着和全心全意投入应该可以被看作保证产品高品质的精神支柱。然而在塑造产品的过程中，工匠个人的精神世界与产品制造基本融为一体，一方面会呈现出不达最高境界不罢休的干劲，而另一方面，这种过于追求自我的情怀、实现个人价值的表现也会使得工匠们理所当然地认为自己的产品无懈可击、不可替代，强烈的自我意识不断作用于工匠，反而违背了现代大工业精细化需求背后团队合作、共同科技攻关的价值诉求。特别是在当前互联网经济当道、第四次科技革命席卷全球的时代背景下，经济模式革命、商业战略创新和劳动分工潮流已经悄然发生，而日本工匠这种绝对的以自我为中心，不见科技

产业风云变幻的态度正在使日本制造业的许多领域面临前所未有的危机。

在日本,匠人传统孕育和生长的文化土壤是由社会存在决定的,却也在不同历史时期、从不同侧面影响着日本社会。从认可、重视传统,在生活及技术方面模仿老师的学徒工人,到效仿、临摹老师作品的技术者,再到注入创意、创新技术、不断创造个性作品的大师,这三个阶段可以较完整地概括出优秀匠人成长的过程。可以说,这些匠人所依据的具有普遍价值的信仰力量,成为了日本制造业在历史转型中的重要文化资源。也正是这一个个饱含岁月痕迹与历史沉淀的生命,才铸就了每个时代的家族价值、传承价

值、行业价值、文明价值,甚至国家价值。

然而在科学技术发生巨大变革的当今时代,日本曾经的制造业巨头开始在工具理性的支配下急功近利,生产、制造等各环节无不是为了利益最大化的目标而服务,匠人文化逐渐被隐藏,失落的匠人传统导致其频频出现丑闻或陷入窘境。当然,这不仅是日本,更是世界各国都在面临的价值观挑战。对于我国而言,要想借鉴匠人传统并发掘我国匠人文化,就必须立足当今我国社会背景,扎根中华优秀传统文化使之在新时代释放出积极、向上的能量,通过创新解决发展问题^[1],让大国工匠成为中国制造、中国创造的中流砥柱,为我国综合实力和国际竞争力持续赋能。

参考文献

- [1] 米鸿宾. 一生感动: 日本匠人精神与家训 [M]. 北京: 东方出版社, 2021.
- [2] 张秀华. 总体性辩证法下科学精神与工匠精神融合及其实践语境 [J]. 阅江学刊, 2023(3): 5-15, 172.
- [3] 周菲菲. 日本的工匠精神传承及其当代价值 [J]. 日本学刊, 2019, 174(6): 135-159.
- [4] 西冈常一, 小川三夫, 盐野米松. 树之生命木之心 (天卷) [M]. 英珂, 译. 桂林: 广西师范大学出版社, 2016.
- [5] 刘金才. 町人伦理思想研究——日本近代化动因新论 [M]. 北京: 北京大学出版社, 2001.
- [6] 秋山利辉. 匠人精神: 一流人才育成的 30 条法则 [M]. 陈晓丽, 译. 北京: 中信出版社, 2015.
- [7] 唐伶. 战略转型中 HRM 的演化逻辑: 基于丰田实践的研究 [J]. 日本学刊, 2017(6): 80-112.
- [8] 源了圆. 德川思想小史 [M]. 连友, 译. 北京: 外语教学与研究出版社, 2009.
- [9] 金子量重, 丹野稔, 竹林征三. 職人と匠——ものづくりの知恵と文化 [M]. 东京: 技报堂出版株式会社, 2000.
- [10] 汤之上隆. 失去的制造业: 日本制造业的败北 [M]. 林翌, 译. 北京: 机械工业出版社, 2015.
- [11] 张秀华. 科学精神与工匠精神的实践融合 [N]. 光明日报 (理论版), 2022-04-04(7).

(编辑 颜 燕 和树美)