

教育、培训

企业成功的钥匙

〔英〕约翰·劳瑞曼 著

〔日〕见城尚志

薛凌译

'In Japan a manager's role is very simple: it is to develop the skills of his staff so that they can find better ways of satisfying customers.' Akio Morita, Chairman of Sony.

Their battle-winning concept of management is that of the ability to develop the highest possible level and breadth of skills in their staff.

It is emphasized on many occasions in Japan that a high level of development in their subordinates reflects well on managers.

One of the reasons these both develop well-engineered products and well-rounded employees is that they tend to move engineering staff with the product.

One of the extraordinary aspects of Japanese management and training as seen by Westerners is the very high proportion of a supervisor's, manager's, or director's time which is devoted to developing and training his or her subordinates.

To hire a person and not train him is a failure of management; but that to train him and not be strict in guidance is negligence on the part of his superior. —Hitachi's policy on Education and Training.

First, that it is essential for success in an increasingly competitive world to identify and develop people with potential on a



科学出版社
Science Press

- 成功的管理者是好教练
- 管理者的责任是开发下属的潜能
- 公司是学习型组织

教育、培训

企业成功的钥匙

〔英〕约翰·劳瑞曼 著

〔日〕见城尚志

薛凌译

"In Japan a manager's role is very simple, it is to develop the staff, find staff so that they can find better ways of satisfying customers." Kenichi Ohmura (Chairman of Sony)

"The basic meaning of management is that of the ability to do what is impossible. I go to bed with it and get up with it."

"There are many managers in Japan that are English. But don't waste in their auto-education reflects such a manager."

- 成功的管理者是好教练
- 管理者的责任是开发下属的潜能
- 公司是学习型组织



科学出版社
Science Press

内 容 简 介

本书作者从历史和文化的角度分析了日本发展的特点,认为日本管理者的主要职责是开发下属的潜能,管理、培训与教育是决定企业成败的关键因素。作者还通过实例介绍了日本采用的一系列行之有效的培训方式和建立学习型企业的经验,认为这些基本经验是日本同欧美工业强国竞争取得较大优势的深层次原因,对于日本战后的发展起到了至关重要的作用,任何企业学习和掌握这些基本经验,都可以变成世界级的强手。

全书共 11 章,包括:学习和适应的重要性;日本历史上的一些重大事件及其启示;企业成功的秘诀;人力资源战略;日本重视技术人员;职业发展;日本人的创新精神;西方应该从中学习什么;日本战后 50 年的结论等。

本书观点新颖,立论精辟,适于企事业单位管理人员阅读,也可供其他人员参考。

图书在版编目(CIP)数据

教育、培训——企业成功的钥匙/[英]约翰·劳瑞曼,[日]见城尚志著;薛凌译. 北京:科学出版社,2001

ISBN 7-03-003879-7

I. 教… II. ①劳… ②见… ③薛… III. 企业管理-经验
IV. F279.313.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2001) 第 028192 号

科学出版社 出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

中国科学院印刷厂印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2001 年 10 月第 一 版 开本: 850×1168 1/32

2001 年 10 月第一次印刷 印张: 83.8

印数: 1-4 000 字数: 205 000

定价: 20.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换〈北燕〉)

中译本序

张寿荣

中国工程院院士 国际继续工程教育协会原副主席

1995年5月在巴西圣保罗和里约热内卢召开的第六次世界继续工程教育大会上,英国的约翰·劳瑞曼(John Lorriman)的报告提到了日本“二战”后的经济起飞。在他的著作“Japan's Winning Margins—Management, Training, and Education”中,劳瑞曼先生的某些观点与众不同,引起了我的兴趣。1995年10月国际继续工程教育协会(IACEE)在意大利的都灵召开常务理事会。会议期间我再次与劳瑞曼先生讨论“Japan's Winning Margins”一书的某些观点。我觉得这本书与其他欧美国家研究日本经济起飞的书刊不同之处在于,它不是只从表面上或经济层面上分析日本的经验,而是从历史和文化的深层次上研究日本经验。这对于一位英国作者是非常不容易的。在一次国内热心继续工程教育的同志参加的会议上我讲到这一情况时,引起薛凌同志的兴趣并提出将此书译成中文的设想。我觉得这本书如能译成中文,对我们研究和借鉴日本“二战”后发展经济的经验会很有帮助。于是我与劳瑞曼先生联系,得到作者的支持,1997年年末取得原书出版商牛津大学出版社和科学出版社的同意,由薛凌同志负责翻译此书。

第二次世界大战,发动侵略战争的日本成为战败国。战后日本经济十分困难。日本自然资源贫乏,能源与原料依靠进口,日本当时的制造业水平低,产品缺乏竞争力。在明治维新之后,日本实行对外开放,主要是向英国学习,20世纪,又向德国学习。第二次世界大战以后,日本转为向美国学习。长期以来在欧美人的眼里,日本是二流的工业国。70年代日本经济高速增长,但当时

并没有引起欧美国家的足够重视。到了 80 年代,日本的家用电器产品充斥了欧美市场,日本的汽车在欧美市场上畅销,日本汽车在美国占有的市场份额达到 40%。这时,美国人才发现第二次世界大战的战胜国美国在经济和商业的许多领域被第二次世界大战的战败国日本打败了。严峻的现实使欧美人的头脑开始清醒起来。为了找出日本取胜的原因,大批的专家学者研究日本经济起飞的经验,并写出大量著作。本书就是其中之一。

20 世纪 80 年代以来,欧美人研究日本经验着重在经济层面,有的侧重于某一具体领域,例如日本的质量管理。劳瑞曼先生的“Japan's Winning Margins”与众不同,他是从历史和文化发展入手来分析日本企业的特点,从而找出日本所以能与欧美工业强国的竞争中取得较大优势的深层次的原因。日本“二战”后的经济起飞,曾使某些西方经济学权威感到迷惑不解。日本索尼公司董事长盛田昭夫(Akio Morita)曾说过:“彼得·德鲁克(Peter Drucker)(美国经济管理权威学者)最近谈道他不能理解为什么日本工业如此成功。特别令他感到困惑的是,与北美的同行们相比,日本的经理们看起来并非才华出众。”盛田昭夫认为:“德鲁克的问题是,他不理解管理是什么。在日本,管理者的作用是十分清楚的,即开发他的下属的才干,找出满足用户需求的最好的办法。”

人们知道,日本从 1870 年才开始以西方为师走向工业化进程,因而对日本“二战”后的经济起飞,多数西方学者得出错误的概念:日本与西方有不同的文化,西方从日本经济起飞中能学到的经验是有限的。

本书作者对上述观点持否定态度。作者在本书中提出问题:美国每年 MBA(工商管理硕士)毕业生有 7 万人,日本每年 MBA 毕业生只有 100 人,为什么美国在国际商业战中不断地输给日本?作者从历史和文化层面上找出了答案。这是本书与众不同之处,也是本书独到之处。作者不仅给出了答案,而且举出一些例子向读者说明,学习和掌握这些经验并不是高不可攀的。只要掌握了这些基本经验,任何企业都可以变成世界水平的企业。

20 世纪 90 年代一直到 20 世纪末,由于美国经济出现历史上最长的景气周期,而日本在 90 年代后期却陷入长期的经济不景气,似乎我国经济界对日本经济起飞的经验变得冷漠了。人们讨论的最多的是知识经济,或者称之为新经济。舆论界、学术界讲得最多的是高科技。在我国,80 年代研究日本经济发展的热潮消退了。在某些人士的眼里,似乎日本经济起飞的经验已经过时。

日本发展经济的经验是否已经过时?首先要弄清楚我国目前的经济发展处于什么阶段。改革开放以来的 20 年,我国经济确实取得了举世瞩目的成就。到 90 年代末,我国主要工农业产品的产量达到世界人均水平,告别了短缺经济,基本形成了买方市场。然而从经济发展总体水平看,我国仍属于发展中国家,工业化的任务尚未完成。为迎接 21 世纪的挑战,我国必须努力完成本身的工业化的任务。而为迎接新经济的挑战,我国必须在抓工业化的同时发展高科技事业,并把二者结合起来,用高新技术推动工业化,用高新技术改造传统产业,有人称新经济是后工业经济,其依据就是新经济是建筑在高度工业化基础之上的经济。我国经济发展的首要任务就是在 21 世纪的前期实现工业化。

日本从二流工业国变成经济强国,发展最快的是 20 世纪 60 年代到 80 年代。我国目前经济发展总势头大致相当于日本经济发展的 60 年代。本书所研究的内容,重点放在“二战”后到 80 年代以来日本经济发展过程中企业在教育、培训和管理方面的经验,所研究的企业主要在制造业。我国在 21 世纪前二三十年还要经历日本发展经济从 60 年代到 80 年代所走过的阶段。本书至少在本世纪初期对我国经济工作是有相当大的参考价值的。

日本的文化既不同于西方,也不同于中国,就其形成过程而言属于一种融合文化。6 世纪到 8 世纪,日本在文化上是开放的,主要是向中国学习。唐朝文化对日本文化的形成起了关键作用。日本幕府的闭关锁国政策使日本经济严重滞后。明治维新以后实行开放政策,先是向英国学习,以后扩大为向西方学习,“二战”后则主要向美国学习。日本的文化是在不断引进、借鉴、消化和融

合中国文化与欧美文化的过程中形成的。日本人从西方学会了工业化，但日本企业的管理方法、思维方式和企业文化并没有照抄西方，而是从其实际出发，形成了日本式的管理和文化。

在 21 世纪前期我国工业化的过程中是否要照搬美国的做法？我想大多数经济界人士不会同意。我们要建设的是有中国特色的社会主义。在企业管理方面必须从我国国情出发，博采众长，为我所用，形成有中国特色的企业管理。在这方面，本书所介绍的日本经验也很有参考价值。

有人说，日本在全球走向新经济时出现经济不景气，是因为日本企业管理某些方面不能适应新经济。自从工业经济出现以来，随着生产力的发展，生产关系一直在不断地经受着变革和调整。泰勒制在工业经济发展的前期是有效的。到 20 世纪后期，泰勒制已成为扼杀劳动者创造力的祸首。新经济和信息的出现必然促使企业管理不断变革和调整，因为生产关系必须适应生产力的发展是不可抗拒的规律。由于在新经济出现之时出现衰退而否定过去工业化过程中已取得的经验，对这类思想方法称之为以偏盖全是不过分的。

20 世纪 90 年代后期日本经济不景气，把原因归罪于企业管理也不够实事求是。我认为主要的不是微观因素，而是宏观因素。例如，在把握科技发展方向上，日本在电子工业方面认为数字化难以突破，大量投入模拟技术，在金融方面，日本金融机构存在的弊端长期得不到解决等。犹如军队，虽然部队的战斗力很强，如果战略上严重失误，再强的部队也要打败仗。何况目前的日本经济不景气远不能认为日本在经济上打了败仗，更不能认为日本工业化过程中取得的经验已经过时。

本书认为决定企业成败的关键因素是企业的管理、培训与教育。这对于 21 世纪的经济的发展仍将被证明是正确的。当前，“以人为本”已成为许多企业的口号，如果只有口号而不认真抓教育和培训，则口号只能是一句漂亮的空话。

译者的话

承蒙张寿荣院士提携，使我得以将本书翻译出版。记得第一次听到此书的介绍，作者们的独到见解犹如一阵清风扑面，学习的愿望油然而生，继而萌发了传播其观点的想法。原书涉及的内容比较广泛，中译本还需注意英、日、中不同语言转换过程中相应文化背景之间的融汇。然而，值得庆幸的是，师长和朋友们鼎力相助，科学出版社和牛津大学出版社给予了充分的信任和第一流的技术支持，这使得我在遇到问题时总是充满了自信。原书作者英国管理顾问约翰·劳瑞曼和日本电机工程学教授见城尚志在书中反复强调，成功的管理是培养和教育人的过程，我作为从事继续工程教育的专业人员，翻译和出版此书首先是一个收获颇丰的学习过程。

正如作者指出的，对于一个想了解日本的人，不论出于何种目的，本书都会对他有所帮助。张寿荣院士力荐此书绝非偶然，在我国实施“科教兴国”的过程中，不论是经理、政府官员、专业人员，还是大学生、经商者或老百姓，阅读本书都会受益。我认为本书的以下论述，有着十分重要的现实意义。

第一，作为日本民族的一个习俗，开发下属员工的潜能是管理者的首要职责。日本的经理们甚至高层管理者都肯投入大量时间去培养员工。将教育和培训融合在日常的管理之中，是日本各界将教育作为“立国之本”的实际行动。它看起来极其简单，对于国家富强，民族振兴，企业兴衰以及个人发展却具有根本性的作用。

第二，经过多年实践，日本企业积累了一系列进行人员培训、合理使用人才和补充人员的有效方法。其做法简便务实，安排细

致周密，不论对组织和个人均有实用价值。

第三，日本高等职业技术教育已经取得了很多经验，而我国则刚刚起步，根据国家“十五”期间的教育发展专项规划，高等职业技术教育将有较大发展，因此，借鉴日本的经验很有现实意义。

为了使本书的主题思想更便于为广大读者所接受，经清华大学出版社闻洁编辑室的主任提议，由张寿荣院士定夺，最终确定了现在的书名。

在本书翻译出版的过程中，张寿荣院士不仅极力玉成此事，亲自审定稿件，而且在修改书名等重要的问题上给予了悉心指教，在此谨表示最衷心的感谢！北京科技大学韩静涛教授审校了全书稿件，多次提出修改建议，对本书出版给予了很大帮助。日本作者见城尚志教授提供了全部重要的日文专有名词的译文，并在他的中国学生的帮助下亲自审阅了全书，他学中文的儿子也参加了校对工作。西安建筑科技大学徐德龙校长，北京科技大学刘述临教授，原航空部凌云教授，《继续教育》杂志社林伯生、严冬等很多专家、朋友都对本书的出版给予了十分热情的帮助，在此一并表示衷心感谢！

受个人学识、经验所限，译作中的不妥之处，敬请各位读者不吝赐教。联系请致：bhjklx@public3. bta. net. cn

原 著 序

彼得·帕克爵士

巴顿集团股份公司主席 三菱电机（英国）有限公司主席

伦敦经济学院董事会主席

我第一次到日本是在1945年，那时战争刚结束，我是占领军的一名士兵。当时东京受到了战争的严重破坏，满目疮痍。日本的经济已经崩溃。战败的日本人充满了愤怒与羞愧。这种记忆与后来新日本的形象形成了鲜明的对比，新日本以其在全球经济上的胜利震惊了世界。于是有大量书籍来解释这一现象。然而，我时常发现，西方分析家们由于缺乏对背景知识的了解，总是讲不清楚，甚至有一种不服气的说法，一方面承认日本技术的威力，另一方面又以恩赐者自居。有时有一种俏皮的激情，很滑稽，但往往像糟糕的电视游戏一样结束。还有一类人，只羡慕日本人的成就而放弃解释。再就是大量的瞎扯，说东方就是东方等等。当然现在已经有了对日光浴的不良反应，说太阳^①也会下落的，肥皂泡已经吹破了等等。幸灾乐祸也是很自然的反应。

在这种情况下，本书的出版使我得到很大的安慰，理由至少有三条：

第一，本书直接了当地深入到日本成功的核心——对教育的坚定信念，以及随之而来的投入于教育的资金洪流，然后是融入经济并涌向社会的成果洪流。日本借鉴、改变和竞争的能力正是扎根于这一信念之中。如果说，有一个国家在新世纪到来之际能够成功地应付全球性的动乱，那就应该是这个重视教育的国家。

① 太阳指日本。——译者注

第二，本书作者认识到，新日本的成就主要应归功于日本的管理及其管理人员，而不是归功于经济学家、思想家或政治家。在这方面，本书再次直率地提出，优秀管理人员的品质在于最大限度地开发所管辖集体的能力，使之能够更好地为用户服务。这里还有日本人的另一信念——改善，就是不断地改进，这是整个集体共同承诺的义务。

第三，本书不回避我们怎样才能学习日本式的管理、教育和培训这一难题。这种令人难堪的事实，连为数甚少的思想开放的西方管理人员也会感到震惊。“日本的管理人员和雇员不仅为数众多、经验丰富，而且具有直接在第一线进行领导的愿望，就像英国军队的军官似的。”这与我们那些具有 MBA 学位的管理者不同。

我希望，本书在管理学方面的观点会唤起我们思考，促使我们进行比较和自我批评。日本有其特殊的问题和缺点，如迄今为止对占人口半数的妇女的歧视。本书作者的看法是客观的，好的管理并非仅仅因为是日本的，世界各地都有好的管理方法存在，而日本则将好的管理集中在实现高额利润的目的上。为向日本学习，我们需要记住此过程中关键的因素，因其不仅适用于日本，而且适用于其他任何地方。

本书之所以催人奋进，秘诀还在于其两个作者间思想的和谐一致。一个英国人和一个日本人，两位作者把各自的东方式和西方式的体验结合在一起，生动迷人地体现于对细节的描述之中。这是多么令人欣慰啊！我相信，阅读本书将是一种非常愉快的享受。

前 言 一

约翰·劳瑞曼

伴随机遇而来的是责任。

——温斯顿·丘吉尔 (Winston Churchill)

1981年2月11日我参加了一个有名的讲座，讲座的题目是“市场、管理和激励”。主讲人是索尼公司的董事长盛田昭夫，听众为电气工程师学会的成员。他说：“彼得·德鲁克最近写道，他无法理解为什么日本工业会如此成功。使他特别困惑的是：与北美和欧洲的同行相比，日本的管理人员给人的印象并不深刻。彼得·德鲁克的问题在于：他不明白什么是管理。在日本，管理者的任务很简单，就是开发雇员的潜能，使之寻找办法以更好地满足顾客。”

从那时起我就迷上了日本。多年来，我对英国工业效率不高的劳动管理一直感到十分困惑。我参加过许多培训班，但是似乎没有一个能真正解决问题。现在好像可以得到答案了，于是我开始广泛地阅读有关日本的书刊资料。1985年，我十分幸运地获得了温斯顿·丘吉尔旅行基金。为了纪念这位伟人，该基金每年资助近一百人出国旅行。

在首次访问日本的六个星期中，我与已故凯瑟·脱雷 (Keith Thurley) 教授建立了深厚的友谊，并得到了他的许多建议和大力支持。凯瑟·脱雷教授是伦敦经济学院国际工业关系学教授，他应当是英国研究日本人事管理问题的最高权威。这一交往引出了英日比较研究项目，它使我豁然顿悟，发现日本的经验是普遍适用的，尽管这个简单的结论是后来才认识到的。

正如温斯顿·丘吉尔所说：“伴随机遇而来的是责任”，我的责任就是同大家共享这种体验。1985年我回国后交给丘吉尔基金会的报告，后来成为《每日电讯》（1986年7月1日）上占半个版面的特写。索取该文的读者先后有三百多人。我多次被邀请作报告，其中包括教育与科学部、国家经济开发办公室、工程师联合会、电气工程师学会等。此外，中国、芬兰、德国、希腊、意大利、马来西亚、前苏联、叙利亚和美国都有人约我写有关这个问题的稿件。

吉田兴夫（Okio Yoshida）博士，当时东芝公司在伦敦的合作研究和技术代表，给了我很大的鼓励。他写信给我说：“我认为，这个揭开日本公司和日本工业威力秘密的报告是非常独特的。你的真知灼见与迄今为止所有报告的内容截然不同。”

整体说来，这些经验是比较简单的，并且完全适用于西方。它们围绕着一一些简单的原则，如做到系统化以及注意细节等等。下面的小故事也许很能够说明问题。

我与本书另一作者的首次见面是1985年在东京。当时另一人竭力向我推荐并介绍了他。他后来告诉我，虽然我们未曾谋面，但我们一见面，他就认出了我。他事后回忆起，曾在1980年9月的电气工程师学会会刊上读过我的一篇文章，文中附有我的照片。那是我公开发表的第一篇文章，标题是“工程师能够自我发展成为管理者吗？”这标题一点儿也不起眼，并且是登在一本不知名的杂志上。尽管如此，见城尚志（Takashi Kenjo）在那么多年以前就不怕麻烦搜寻，并读了一个不知名作者的文章。我认为，这件事很好地说明了日本人刨根寻底地追究细节，进行研究和学习的精神，而这正是日本成功的基石。后来我又发现，尚志除了许多成就以外，在1964年就提出了“机械电子学”一词，并遭到牛津大学出版社的拒绝，直到1984年牛津大学出版社才允许他在自己的技术书籍中使用该词。现在，该词已在西方普遍使用。

1991年我实现了自己长期的梦想，成为一名顾问。接着发生

了两个重要的事件：一件事是我很快对作为培训与管理顾问这项工作发生了浓厚的兴趣，并取得了成功。另一件事是我终于有时间来写这本书了。见城尚志先生作为专家给了我很大的帮助，牛津大学出版社的编辑理查德·劳伦斯（Richard Lawrence）先生，给了我热诚的支持。

令人惊讶的是，以前似乎还没有人打算写一本容易被其他国家和其他文化所迅速接受的书来描述日本如何进行管理、培训和教育的。我们希望这本英日合作的成果会在双方国家中促进相互理解并增进友谊。从整体说来，由于种种原因，日本人往往不能以西方人所理解的方式解释他们自己的方法，因此我认为必须由对日本具有相当经验的西方人来提供答案。这个人就是瓦尔特·迪恩（Walter Dean），他现在是沃里克大学日本商业政策室的主任。1985年时他也在东京，并且第一次使我真正认识到日本所发生的事情。不过，我近来所介绍的已经不全是他的观点了，我和见城先生应该完全对自己的看法负责。凯瑟·脱雷教授在不幸逝世前的几周内，对我们特别有帮助。多年来在英国美铝公司任常务经理的约翰·哈文（John Hawkins），根据他几年来在日本开展业务所取得的成功，给了我许多有价值的信息。他还与苏珊（Susan）和梅莉莎·劳伦斯（Melissa Lawrence）女士共同阅读了本书的初稿，并且在关键的写作阶段，提出了许多有价值的反馈信息。我们还要感谢编辑戴韦·菲列普斯（Dave Phelps），他对原稿提出了多处修改意见。欧日中心的人力资源培训经理托尼·巴恩斯（Tony Barnes）提出一些关键的见解。另一位给我们以重要教导的人是今井兼一郎（Kaneichirō Imai）博士。他是日本工程教育协会的副主席，曾得过著名的戴明奖。当我们在世界不同地方的会议上相遇时，他向我提出过若干独特的见解。我还要感谢三菱银行基金会的执行经理三谷诚一（Seiichi Mitani），他在促进该基金会资助我和凯瑟·脱雷教授开展国际研究以及为我们在日本、美国和英国举办三个国际会议提供资助方面，起了关键性的作用。

日本人的信条之一是“改善”，即不断地改进。学无止境——本书主题所耐人寻味的意义正在于此。我知道，为了解日本我还有很长很长的路要走。但同时我真诚地希望本书能帮助众多的组织和个人更好地挖掘其内在的才能和潜力。

谨以此书奉献给温斯顿·丘吉尔纪念基金会。

没有他们的帮助不会有本书的问世。

前言二

见城尚志

真正的友谊通过一次时机成熟的会见而建立。

——国木田独步 (Doppo Kunikida) (1871~1908) 小说家和诗人

1985年，有人给我所在的大学打电话，安排得到温斯顿·丘吉尔旅行基金的约翰·劳瑞曼先生对我校的访问。当时如果接线员把线接对，接到应该接的人，而不是接给我的话，本书是不会出版的。在我们相遇的时候，我觉得似乎认识他，又一时想不起来在哪里见过，直到他回英国后，我才想起来，我曾经读过他1980年在电气工程师学会杂志上发表的首篇论文，论文集附有他的照片。几个月以后，我收到了一份他的旅行报告，他对日本职业培训和管理深入见解给我留下了深刻的印象。因此，我开始考虑与他合作写一本这方面的书，因为我所在的大学就是一所专门研究日本职业教育和培养相关人才的学校，所以对此类问题有一定了解。

我们大学的首任校长成瀬 (Naruse) 教授，是单齿传动设计原理的创始人。他曾在本东北大学任教，我曾是他的学生。他常常谈到青年时代留学西方时接触到的先进技术，教导我们要努力提高日本工业的水平。他还常常说，德国工科大学中的教学人员都具有良好的实践经验。因此，在取得硕士学位并完成一个物理学的小项目以后，我就进入了工业界。一年零几个月后，也就是1965年，我接受了成瀬教授的邀请，参与他的教学队伍，开始研究机械电子学并且培养该领域的学生。

我来到东京的那一年，新干线刚刚开通，奥运会正在举行。当时日本全国的目标是建设新干线和成功地举办奥运会。为了迎接

奥运会这一日本有史以来最大的国际盛事，在日本全国建成了彩电播送系统，首都也修筑了许多公路。此后，晶体管技术迅速发展起来，其他轻重工业也随之蓬勃发展。工程师、实业家、银行家、政府官员们都竭尽全力将日本的经济提高到美国的水平。这些活动及其所取得的成功，使我们的生活充满激情。

18年以后，当我乘坐刚刚开通的东北新干线列车去参加毕业20周年聚会的时候，我想到了目前日本的汽车既便宜又可靠，已在世界的各个角落奔驰。除少数特殊部门之外，日本工业技术标准正在广泛的范围内领导着世界潮流。我们当大学生时所定的目标，已经达到了。同时由于技术进步的速度远远超出人们的预料，日本同美国和欧洲的外交关系变得非常复杂了。理解日本成就的真实意义并解决由此而产生的外交问题，将成为我们的新课题。

我校频繁的国际交流活动，使我从不同的角度对日本的职业培训方式有了进一步的了解。目前我校为英联邦和有关发展中国家的职业培训人员开设英文职业培训课程。通过教学，我开始注意日本和西方在教育 and 培训思想上的差别。

本书中我的主要任务是帮助约翰先生完成其翻译和完善其观点。我之所以能够做到这一些，还要感谢另外几个朋友。加藤(T. Kato)先生提供了一些插图。泉山(M. Izumiyama)先生友好地阅读了手稿并提出有价值的反馈信息。由新加坡政府派来我校留学的沈同学，其毕业设计是我指导的，是一位杰出的懂得中、英、日语的青年，他向我提出了许多新观点。还要特别感谢田中(K. Tanaka)先生，他帮助我收集了日本有关教育和培训的统计数字，还有小原(T. Ohara)先生，他使我明白了日本在职培训和脱产培训的关系。