

梅介人教授的学术活动与学术思想

唐 敏

(武汉工程大学,湖北 武汉 430074)

摘 要:梅介人教授是我国人才学研究的开创者之一,是我国人才学界的知名学者。在近30年时间里,梅介人矢志不渝地致力于人才学的研究,取得了丰硕的成果。他对人才学的一系列理论和实际问题,特别是对人才学的基础理论和有关人才问题的重大政策,提出了富有理论创建和实践指导意义的观点,形成了有特色的研究领域,构建了自己的人才学研究体系。

关键词:梅介人;人才学;学术活动;学术思想

中图分类号:C960

文献标识码:A

一、梅介人的学术活动

梅介人先生,湖北松滋人,1934年9月出生。原武汉化工学院(武汉工程大学的前身)教授。

梅介人7岁开始念私塾,在7年的传统教育中打下了坚实的文字、文学基础,11岁开始上小学、接受现代教育。1955年9月,梅介人考入西北大学攻读法律专业,但他对当时一切照搬苏联的做法以及苏联僵化、教条的法律没有兴趣,没有在法律专业课程上下太多功夫,而是博览群书,对哲学、哲学史、政治经济学、逻辑学、俄语等课程兴趣十足,花了许多精力,从而奠定了宽厚而又坚实的文、史、哲基础。

1959年7月,梅介人从西北政法学院(院校调整时,西北大学法律系并入西北政法学院)毕业,到湖北化工学院(该校后并入武汉工学院)教授哲学,后从事宣传、思想政治工作,历任系教学秘书、团总支书记、院党委宣传组副组长、宣传部副部长、部长、院党委常委、党委副书记等职。1991年9月调武汉化工学院任党委副书记。参加工作后,在从事教学、管理工作的同时,梅介人进行广泛的研究,从1966年4月11日在《人民日报》发表文章开始,陆续发表了哲学、教育学、文艺评论等方面的文章,自称“杂家”、“没有大的作为”。1978年后,由于工作的原因和广泛的兴趣,他仍在诸多领域驰骋,发表了一些经济学、思想政治教育、高等教育、政治理论等方面的文章,但潜心研究的是人才学,并以人才学的研究奠定了其在学术界的地位。

梅介人对人才学的研究从批判“天才论”开

始。庐山会议(中共九届二中全会)上,林彪等人大肆鼓吹“天才论”,受到毛泽东的严厉批评。9.13事件后,开始对林彪鼓吹的“天才论”进行批判。梅介人时任武汉工学院宣传组负责人,应邀写了一篇批判文章《天才论就是先验论》,发表在1972年3月12日的《长江日报》上。文章发表了,但思考仍在继续。林彪鼓吹的天才论就是先验论,但不能说天才论就是先验论,马克思主义经典作家们也讲天才!这说明不仅有唯心主义先验论的天才论,而且还有唯物主义的天才论。以这样的想法为基础,梅介人进行了几年的研究,通读马恩原著,研究康德、黑格尔,于1978年完成长篇论文《论天才与教育》。文章提出要区分唯心主义先验论的天才观与辩证唯物主义的成才观,并从哲学、心理学、教育学多角度进行了论证。1978年9月,在湖北省教育学会的学术年会上,梅介人宣读了这篇论文,引起极大反响。该文作为首篇论文收入会议论文集。

党的十一届三中全会后,在进行拨乱反正的过程中,我国理论界空前活跃,新的理论学科不断涌现。1979年国庆节,看到于光远等人倡导建立“人才学”的消息,梅介人非常高兴,他敏锐地感到,百废待兴的中国需要人才,中国的强大需要人才的支撑,人才学是中国迫切需要且大有前途的新兴学科。于是由关注天才问题转到研究人才学。1981年5月,创刊不久的《人才》第2期发表梅介人的第一篇人才学研究论文《能够自己设计自己吗?》。由此,梅介人进入人才学这一新的学术领域,成为我国人才学研究的开创者之一。

梅介人积极参与组建人才学研究组织,为人才学研究创建研究平台。1981年底,中国人才研究会成立。之后,各省也开始陆续成立人才研究会。梅介人作为筹建者之一,参加了湖北省人才研究会的筹备工作。1984年8月25日,湖北省人才研究会成立,梅介人被推选为副秘书长。从此,梅介人一直作为湖北省人才学研究的代表性人物,代表湖北参加全国人才学学术活动。1986年3月,在中国人才研究会第二次代表大会上,梅介人当选为理事。1988年7月,在中国人才学教学研究会大会上,梅介人当选为常务理事。梅介人还多次代表湖北省人才研究会指导地、市和县成立人才研究会,并参加、指导开展研究会的活动。

梅介人一致活跃在人才学学术活动中,为人才学的发展倾注全部精力。在人才学建立后的近30年里,梅介人几乎参加或参与组织了全国和湖北省所有的人才学研究的大型学术活动以及与人才学有关的学术活动。主要活动有:

——1983年4—5月间,湖北省社会科学联合会召开各学科大会,指定梅介人在大会上发言,梅介人宣读了论文《论知识分子的阶级属性》,引起热烈反响。这篇论文作为湖北省唯一的一篇论文选送参加全国知识分子问题理论研讨会(因故未召开),后获得湖北省社科三等奖。

——1984年8月,在湖北省人才学第一次学术报告会上,梅介人宣读了论文《论人才流动》。

1985年2月,湖北省人才研究会、湖北省法学会与《科技进步与对策》杂志社联合召开“人才管理立法”理论研讨会。这是国内首次从法律角度对人才管理进行理论讨论。梅介人作为主要筹备者之一,负责会议的筹备工作。这次会议就人才管理的必要性、可能性,人才法规的调整对象、人才定义、人才管理法规的内容和形式等问题,进行了广泛讨论,取得了许多共识,产生了较大的社会影响。

——1985年6月,湖北省委组织部举办全省领导科学讲座,梅介人主讲《领导与现代化管理》,该讲稿收入《领导科学16讲》(武汉大学出版社)。

——1986年3月,在全国人才学第三次学术讨论会上,梅介人提出了正负人才观。

1986年7月,在湖北省第一次领导科学研讨会上,梅介人在大会上发言,提出干部人事制度的腐败是最大腐败的观点,引起极大反响,受到决策层的重视。

1986年11月,梅介人参加湖北省妇联召开的妇女理论研讨会,作了《关于妇女成才的几个

问题》的长篇发言。

1995年12月,在全国跨世纪人才素质及培养研讨会上,梅介人宣读了《跨世纪人才动力论》的论文。

梅介人开辟了新的研究方向,建立了自己的人才学研究体系。人才与环境的关系和人才的地理分布问题,是梅介人开辟的研究方向。他对人才与环境关系的系统研究,得出许多有价值的结论。他对人才地理分布的研究,视角独特,材料充分,结论新颖,尤为学术界所瞩目。梅介人构建了以广义人才学为基础,以人才动力论、人才环境论、人才地理分布论、自我选择论、人才价值论为主体的比较完整的人才学理论体系。

梅介人积极为政府及部门提供咨询,将研究成果运用于实际工作。20世纪80年代,梅介人几乎每年都要参加全省人事局长会、科委主任会、农业局长会等全省性会议,为有关部门的领导做人才和科技方面的报告,并多次在省直机关党委党校等单位做学术报告。受湖北省人事厅委托,带领课题组制定了《湖北省1996—2010年人才资源开发规划(建议稿)》,为省政府采纳。省政府以鄂政发[1997]28号文印发了《湖北省1996—2010年人才资源开发规划》。这个《规划》是我国第一个省级人才资源开发规划。梅介人1992—1997年任洪山区人民政府咨询委员,1992—1996年担任湖北省高校教师系列高级职称评委会委员,1993—2004年担任湖北省社会科学(管理)研究系列高级职称评委会委员,2002—2005年被聘为湖北省专业技术职务水平能力测试命题专家、湖北省人才评价工作顾问。

梅介人具有求真务实的学术品格,形成独特的研究方法。梅介人坦言年轻时有过“左”的东西,但经历“文革”后,他对“左”的东西深恶痛绝。他在学术研究中坚持“求真务实”,“求真”就是执着地探求真理,勇敢地坚持真理,不惟书,不惟上,即使是面对来自“理论权威”的压力,也敢于进行理论抗争;“务实”就是坚持理论联系实际的治学原则,密切关注现实提出的重大问题,不断提出新的观点和政策建议,为解决实际问题出谋划策,不求一时之用,但求长远之策。梅介人在人才学研究中,克服了一些社会科学重定性分析和空泛议论的不足,重定量分析、社会调查和统计分析,不轻信、不盲从、不空发议论,所有的结论都建立在大量收集、整理资料的基础之上。

特别值得提出的是,梅介人的学术研究都是在业余时间进行的。他的本职工作是宣传、思想

政治工作及其繁重的领导工作。几十年来,他没有休息日,没有节日,没有假期,几乎所有的业余时间都是在学术研究中度过的。即使退休以后,他仍然以研究为乐,笔耕不辍,保持旺盛的研究活力。没有助手、没有研究生,还要忍受一些人的非议,克服疾病的困扰,甚至还要冒着政治风险,梅介人以坚韧不拔的毅力,执着地耕耘在学术园地里。去世前的一个月,他还在撰写学术论文。

几十年的学术研究,梅介人取得了丰硕的成果。据不完全统计,共发表论文120余篇,其中10余篇被《人民日报》、《光明日报》、《中国青年报》、《工人日报》、人大报刊复印资料摘要其理论观点、转载或复印,出版专著4部,主持完成国家自然科学基金资助项目、省级重点科研项目等5项,获湖北省科技进步二等奖1项,湖北省社会科学三等奖1项,人事部人事科研成果奖一等奖1项、二等奖2项、三等奖1项。1993年享受国务院政府特殊津贴。

二、梅介人的学术思想

梅介人在近30年时间里,矢志不渝地致力于人才学的研究,对一系列理论和实际问题,特别是对人才学的基础理论和有关人才问题的重大政策,提出了富有理论创见和实践指导意义的观点,形成有特色的研究领域,构建了自己的人才学研究体系。这些成果历经岁月流逝而更彰显其价值,特别是在党中央提出人才强国战略后,我们更加深切地认识到梅介人人才学研究的价值。梅介人对人才学的学术贡献主要有:

提出广义人才论。什么是人才,这是人才学最基本、最核心的问题。关于人才的定义有多种观点,梅介人在深入研究这些观点的基础上,于1985年最先提出广义人才论。他主张人才概念的外延应适当宽广些,明确指出:“所谓人才就是指有较多知识和较强的能力,能够或已经在某个领域为社会作出较大贡献的人。”这一定义突破了当时仅把人才局限于高级专门人才的狭隘人才观。梅介人认为,人才有类型之分,仅把专家、学者当作人才的观点是不全面的,凡是社会生产和生活所需要的各行各业都有人才,都可以出人才;人才有层次之别,名人、专家、学者是人才系统的最高层次的人才,还有中层和基层人才^[1]。由此可见,梅介人是“人人都能成才”观念的最早倡导者之一。

一般认为,人才是指对社会有突出贡献的人。梅介人认为,这种观点是不全面的。他指出,几乎所有人才定义都认为,凡是人才,都是正人才,对

社会都是起正作用的,其实不尽然。在历史上起过反作用的也应算人才。为了与正人才相区别,就需要引进一个新概念——负人才。提出这一新概念的依据在于,“一是客观上存在负人才;二是从哲学上讲,任何事物都是对立统一的,人才也不例外。正人才与负人才是对立统一关系,它们相互联系,相互依赖,并在一定条件下相互转化。^[2]”梅介人提出了区分正负人才的标准:一是正负人才作用的性质和方向不同,才能作用力的方向与社会发展的方向一致,对社会发展起促进作用的,是正人才。反之,就是负人才。二是正负人才起作用的结果不同,正人才发挥作用的结果是为国家、民族、人民和集体带来幸福和利益,而负人才给国家和人民带来灾难和损失。梅介人“负人才”概念的提出具有重要的理论意义和实践意义。从理论上讲,它使人才概念更为全面、客观和完整。实践意义在于,它指导人们关注“负人才”,采取有效措施防止出现“负人才”,要积极创造条件努力将“负人才”转变为“正人才”。

针对人们过分看重“显人才”的弊端,梅介人对“潜人才”进行了研究,认为人才学研究的重要任务就是要努力使“潜人才”成为“显人才”。他明确提出,我们不仅要关注显人才,更要重视潜人才。

论证人才成长的动力。人才成长需要动力,动力来自哪里?梅介人认为,从宏观来看,时代和社会需要是人才成长的社会动力,推动人才群团不断出现。自然、生产斗争的需要推动自然、技术科学人才的产生;变革社会、阶级斗争的需要推动社会、人文科学人才的成长。从微观来看,人的高尚志趣和远大理想是人才成长的内在(或自身)动力。这种内在动力是一个人基于对时代和社会需要的正确认识 and 高度责任感而产生的成才愿望和动机。社会理想是人才成长最大的内在动力。一个人理想越远大,志趣越高尚,成功的可能性就越大^[3]。深受中国传统文化熏陶的梅介人十分重视“德”在人才成长中的作用,针对重才轻德的人才观,他大声疾呼:人才不可缺德。

创立人才环境论^[4]。人才与环境的关系,是人才学的一个重要的理论和实际问题。梅介人是最先对这个问题进行研究的学者,也是研究最系统的学者。1988年5月,梅介人出版了专著《人才·环境·选择》(中国地质大学出版社),汇集了这方面的研究成果。

梅介人认为,自然环境对人类早期发展和古代人才成长有重要影响,乃至决定性影响。这是

因为那时人类改造自然的能力极其低下,人类处于自然的控制之下。在现代,地理环境对人才有一定的影响,但已不很重要,也不很直接。社会时代需要是人才成长的动力,社会环境状况制约人才发展的水平,社会环境不仅制约人才的数量、层次,而且规定人才的类型。人与环境特别是社会环境的关系是辩证的。一方面,社会环境需要人才,同时又给人才以更大的制约,乃至更多的磨难;另一方面,人才对社会环境的反作用,对改造社会环境和创造社会环境施加的影响和做出的贡献,大大超过一般人。

梅介人把环境分为国际、全国宏观(大)环境、地区中观(中)环境和单位、家庭微观(小)环境。他提出,环境对人才群体的出现,有极重要的影响乃至决定性的作用;环境对人才个体的影响,只有个体接受和利用,才能起作用;宏观环境对人才的影响和作用广大的、间接的,微观环境的影响和作用窄小的、直接的。

梅介人认为,硬环境是人才成长必不可少的基础,软环境对人才成长具有较大的统率性和导向作用;好的软环境对人才成长具有极大的催生和激励作用;要正确认识硬环境与软环境的辩证关系,克服唯硬环境论的倾向。

针对有同志提出的逆境成才规律或顺境成才规律,梅介人在对人才进行大量统计分析的基础上,明确指出,这些所谓的规律是不存在的。因为逆境、顺境与成才都有联系,但都没有本质的、必然的和稳定的联系。逆境或顺境成长规律说都只是孤立地反映了成才的客观环境对人所施加的影响的性质和方向,忽视了人对环境的态度、主观努力的情况或内因。无论顺境、逆境和常境都有成才的,有不成才的,关键在人对环境的态度。总的来说,顺境比较有利于成才,逆境比较不利于成才。这就为我们努力创造良好的人才成长环境、加快人才成长提供了有力的理论依据。

系统研究人才地理分布。对人才地理分布的系统研究是梅介人对人才学最重要的贡献。对世界科技人才的地理分布,梅介人提出,公元1500年以前科技人才地理分布的中心在亚洲,主要在中国;16世纪到1920年中心转到了欧洲;20世纪20年代以来中心转到了北美。梅介人充满信心地预测,在100年内世界科技人才地理分布的中心将回到亚洲^[5]。

对中国人才地理分布,梅介人提出,中国历史人才地理分布中心南宋以前集中在黄河流域各省,其中以河南最为突出,几乎保持魁首地位,其

次才是山东、陕西。南宋以来,中心则转移到了长江流域中下游各省,其中以浙江居首,其次是江苏、福建。梅介人认为,造成这种状况最根本的原因是经济,中国历史上南、北经济发展的基本态势是:黄河流域开发较早,经济重心先是在北方,但隋唐以后,经济重心逐渐由北方移至南方,特别是到了宋朝,尤为明显。随着经济重心的转移,人才地理分布中心也发生转移;激烈的阶级斗争对于政治、军事人才的成批出现,有着直接影响;建都有一定的影响。

从现实看,梅介人认为,我国人才地理分布的主要特点是:城乡悬殊太大,专业人才大多集中在大中城市,尤其是直辖市和特大中心城市,而农村很少;东西差距明显,东部人才密集,而西部人才匮乏;存在北京和上海北南两个分布中心。总体上看,人才分布明显不合理^[6]。

概括并论证“自我设计”^[7]。“自我设计”这一命题是梅介人根据王通讯、雷祯孝在1979年发表的文章中提出的“自己设计自己”的命题,于1981年5月概括而成的。这一命题提出后,在人才学界以至理论界引起广泛争论,后来被作为“自由化”的主要观点之一受到批判。梅介人承受着巨大的压力,但深厚的理论涵养使梅介人坚信自己的理论观点能够经受时间的检验。1989年,梅介人经过长时间的研究,针对批判者的观点,发表了“自我设计新论”的长文,系统地阐述了“自我设计”的思想。梅介人提出,自我设计的主要含义就是自我选择目标。自我选择的核心问题是选择,自我选择。自我设计的主要内容是选择成才目标,包括人才类型、层次,工作职业、单位、地区,主攻课题等。一个人要成才,必须有具体目标,把远大理想与实际行动结合起来。个人要从自身的现实条件出发,从实际出发,把主观因素和客观条件相结合,要进行“自我设计”。自我设计论,从哲学上讲,就是承认人是人,不是工具;人有主观能动性,有主体意识;在社会主义制度下,青年是国家的主人,要充分调动他们的主动性、积极性和创造性。“自我设计”是商品经济发展的必然要求。梅介人敏锐地感到,“自我设计”之所以遭到批判,不是因为这个命题是错误的,而是因为在这个命题提早了,超过了社会的现实需要。今天,我们贯彻落实科学发展观,强调以人为本,不能不为梅介人的远见卓识而叹服!

提出人才价值论。要发挥人才的作用,首先要弄清楚人才的作用是如何实现的,明确人才与一般人最本质的区别所在。梅介人提出,人才的

价值在于创造性劳动,用公式表示即为 $V = F(C, L)$ 。(V: Value 人才的价值; C: Creativeness 创造性; L: Labour 劳动)创造性劳动越多,人才的价值就越大^[8]。这是人才的价值区别于一般人的价值的根本所在。

梅介人提出,要从人才的作用价值来测度人才的价值。所谓测度,是指这个人使用之后,预计会带来的经济效益,这是人才市场议价的基础。预计的经济价值越高,人才的价值或价格就越大,反之则相反。此外,人才的价值或价格还受到供求关系的影响。梅介人认为,人才的价值是可以变化的,不同专业的人才在相同或不同的地区、单位,其作用价值都是不同的,这主要取决于地区或单位的需要;同一专业的人才在不同的地区或单位,其作用价值不同,一般地说,同一专业的人才在社会经济不发达地区或人才过剩单位,其作用价值小;同一专业不同层次的人才在不同地区或单位,其作用价值也不相同。

梅介人的人才价值论不仅解决了人才价值的理论问题,而且为实际工作中人才评价提供了理论指导,这与我们现在所提倡的“四不惟”的贡献人才观息息相通。

提出人才是最重要资源的观点。1996 年,梅介人在主持《湖北省人才资源空间分布与开发研究》课题研究时,提出“人才是最重要的资源”观点,并从理论上进行了论证。梅介人认为,人才之所以成为最重要的资源,首先是因为地球上的自然资源是有限的,而人类的智力资源则是无限的;其次是随着人类进入知识经济时代,智力在经济社会发展中的作用越来越大;第三是因为智力劳动能创造更大的价值^[9]。

倡导人才流动。人才流动是改革开放以后出现的新现象,人们对此有不同的看法,甚至有一些非议。梅介人以人才价值论为基础,论证了人才流动的合理性。梅介人提出,人才流动是社会发

展、政治变革、经济发达和文化交流的必然要求。社会越发展,经济、科学、文化越发达,人才流动量和流动范围就越大。我国人才的状况,即人才的地理分布不平衡;人才结构不稳定,老中青人才、高中初级人才都是两头小、中间大,呈菱形结构;人才使用不合理,相当一部分人才没有发挥作用;人才近亲繁殖,严重影响人才的成长等,也决定了

人才必须流动。

人才流动能增值,这是梅介人提出的新见解。他提出,人才流动增值有两层含义:一是通过流动,发挥了更大的作用,为社会创造了更多的价值,增加了社会财富;二是人才本身即人的知识和才能的价值也增加了^[10-11]。

梅介人主张,人才流动要合理有序,必须建立人才市场。早在 1984 年 8 月,梅介人在湖北省人才学第一次学术报告会上就提出,要建立社会主义人才市场,并认为这是人才管理制度的核心问题。之后,他对人才市场问题进行了长时间的研究,发表了长篇论文《关于人才市场的几个理论问题》,提出了一系列有指导意义的观点。

此外,梅介人还对人才学的一些分支学科,如妇女人才学、文艺人才学、政治人才学、唐代官制和科技人才学等进行了研究,取得了许多研究成果。

梅介人先生虽然于 2007 年 6 月仙逝,但他对我国人才学的贡献将为人们所怀念,他高尚的人品和渊博的学识将为后人所景仰。

参考文献:

- [1] 梅介人. 关于人才概念[J]. 人才研究与交流, 1985(10): 22-26.
- [2] 梅介人. 谈谈正负人才[N]. 长江日报, 1987-2-6(4).
- [3] 梅介人. 社会理想是成才的动力[N]. 湖北日报, 1982-6-3(4).
- [4] 梅介人, 田景海. 人才·环境·选择[M]. 武汉: 中国地质大学出版社, 1988: 58-123.
- [5] 梅介人. 世界科技人才地理分布述略[J]. 人才研究, 1987(8): 22-23, 46.
- [6] 梅介人. 我国人才地理分布略述[J]. 人才天地, 1985(2): 22-25.
- [7] 梅介人. 自我设计新论[J]. 中国人才, 1989(2): 21-26.
- [8] 梅介人. 人才的价值[J]. 人才天地, 1986(4): 20-21.
- [9] 梅介人, 桂昭明, 姜星. 略论人才是最重要的资源[J]. 电子科技大学学报, 2000(3): 70-72.
- [10] 梅介人. 关于人才市场的几个理论问题[J]. 中国人才, 1994(9): 3-5.
- [11] 梅介人. 关于人才市场的几个理论问题[J]. 中国人才, 1994(10): 19-21.

Research on professor Mei Jieren academic activities and thought

TANG Min

(Wuhan Institute of Technology, Wuhan 430074, China)

Abstract: Professor Jieren Mei is one of the creator and a famous scholar in talented person science. Professor Jieren Mei has been researching on talented person science and has achieved abundant fruits, promoting a series of new points of the view about theory and practice. He has formed his own research field and system of talented person science during the past 30 years.

Key words: Mei Jieren; talented person science; academic activities; academic thought

本文编辑:吴晏佩



(上接第8页)

参考文献:

- [1] 毛蕴诗,程艳萍. 美国企业竞争力超过日本企业之探究[J]. 国际化经营, 2001(4): 55-61.
- [2] 毛蕴诗,戴黎燕. 从美日企业世界500强的变动看其竞争力消长[J]. 首都经贸大学学报, 2006(3): 16-22.
- [3] 《财富》China[EB/OL]. [2008-07-12]. <http://www.fortunechina.com/fortune500.html>.
- [4] 叶守明. 世界500强排名分析与比较[J]. 经济纵横, 2001(8): 59-62.
- [5] 李仕明,肖磊. 《财富》500强产业结构分析[J]. 中国软科学, 2003(1): 51-55.
- [6] 李悦,李文昌. 世界500强企业发展的基本经验及我国企业发展的思路[J]. 经济纵横, 2006(2): 68-70.
- [7] 黎玉柱,陈懿. 美日公司治理模式的比较研究——兼论中国民营中小企业的治理结构[J]. 上海立信会计学院学报, 2006(5): 48-54.
- [8] 朱永华,王燕燕,张培. 中小企业治理结构与企业竞争力相关性实证研究[J]. 武汉工程大学学报, 2009(2): 1-5.

Comparative study on the competitiveness of Chinese, American and Japanese enterprises in the global 500

CHEN Long, LIU Hai-bo, ZHU Yong-hua

(School of Management, Wuhan Institute of Technology, Wuhan 430205, China)

Abstract: As a result of the global financial crisis, many competitive companies are in the brink of bankruptcy. And now Chinese companies are rising at an alarming rate in the Global. This thesis attempts to explain the reason of Chinese enterprise entering the Global 500 through the comparison of different aspects among Chinese, American and Japanese enterprises. At last, it provides appropriate conclusions and inspiration.

Key words: Global 500; Chinese enterprise; cause analysis; inspiration

本文编辑:吴晏佩