



国企改革中的

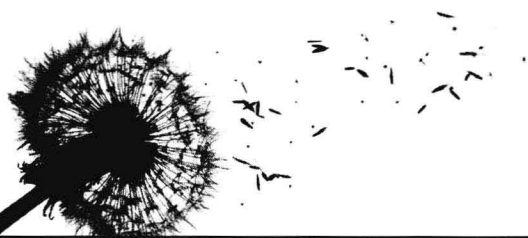
职工流动 (1986—2000)

Staff Flow in the Reform of
State-owned Enterprises

余信红 著



暨南大学出版社
JINAN UNIVERSITY PRESS



国企改革中的职工流动

(1986—2000)

Staff Flow in the Reform of
State-owned Enterprises

余信红 著



暨南大学出版社
JINAN UNIVERSITY PRESS

中国·广州

图书在版编目 (CIP) 数据

国企改制中的职工流动 (1986—2000) / 余信红著. —广州: 暨南大学出版社, 2013. 5

ISBN 978 - 7 - 5668 - 0510 - 2

I. ①国… II. ①余… III. ①国有企业—经济体制改革—影响—职工—研究—中国—1986—2000 IV. ①F279. 241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 046064 号

出版发行: 暨南大学出版社

地 址: 中国广州暨南大学

电 话: 总编室 (8620) 85221601

营销部 (8620) 85225284 85228291 85228292 (邮购)

传 真: (8620) 85221583 (办公室) 85223774 (营销部)

邮 编: 510630

网 址: <http://www.jnupress.com> <http://press.jnu.edu.cn>

排 版: 广州市天河星辰文化发展部照排中心

印 刷: 佛山市浩文彩色印刷有限公司

开 本: 787mm × 960mm 1/16

印 张: 13. 875

字 数: 243 千

版 次: 2013 年 5 月第 1 版

印 次: 2013 年 5 月第 1 次

定 价: 35.00 元

(暨大版图书如有印装质量问题, 请与出版社总编室联系调换)

目 录

导 论 / 1

- 一、选题意义和研究现状 / 3
- 二、文献综述和研究方法 / 5
- 三、研究的主要内容和逻辑结构 / 8

第一章 国企破产，职工流动的开端 / 13

- 一、国营企业破产——“防爆”变“引爆” / 15
- 二、从“优化劳动组合”到“砸三铁” / 20
- 三、“一包就灵”引入工业的失灵 / 24
- 四、最后一搏——转换经营机制 / 39

第二章 自上而下，下岗分流掀高潮 / 43

- 一、从“国营”到“国有”的转身 / 45
- 二、抓大放小引来“一卖就灵” / 51
- 三、“下岗分流、减员增效”立竿见影 / 58

第三章 “一股就灵”，相煎何急 / 65

- 一、留几个企业不改如何？ / 67
- 二、不要搞“一股就灵” / 69
- 三、这股风来自哪里？ / 72
- 四、千夫所指的“国有资产流失” / 79

第四章 潮涨潮落，职工的流动与流动的职工 / 91

- 一、三次大规模的职工流动 / 93
- 二、职工流动的原因 / 96
- 三、流动职工的变化 / 118

第五章 实事求是，国营工业企业职工队伍分析 / 127

- 一、国营工业企业职工队伍的构成 / 129
- 二、国营工业企业的管理 / 137
- 三、国营工业企业职工的工作 / 141
- 四、工业成就巨大，职工功不可没 / 149

第六章 企业改制，党委干什么和怎么干 / 159

- 一、“两心”归“一心”，共同奔向现代化 / 161
- 二、工人阶级的领导地位问题 / 165
- 三、执政党在企业中的地位问题 / 180

第七章 从头再来，再就业工程成效显著 / 187

- 一、社会保障缺位条件下的国企改制 / 189
- 二、分流先分忧 / 199
- 三、从头再来 / 207

参考文献 / 216

导 论

一、选题意义和研究现状

做这个选题有两个原因，一是没人写，二是没有工人写。

第一，没有人写。

2012年夏天我仍然与平常一样，在网络上寻寻觅觅。当时出了一部新电影叫《钢的琴》，讲东北某地一群下岗工人的故事。网络上有一些影评，对这部电影作了较好的评价，但是对社会科学研究领域提出了批评，说国有企业几千万下岗职工的事情和历史竟然没有人去研究。然而，和所有做研究的人一样，我们每天都在苦苦地跟踪，寻找那些不曾有人研究或者还没有研究“彻底”的地方，希望自己能够有所突破。我们在给学生上论文辅导课的时候，要讲的第一个问题就是“怎样选题”。我们经常告诉学生，在当今竞争如此激烈的时代，几乎没有哪个问题是没有被人们研究过的，想找新的选题，只有在几个学科交叉的地方才能发现少许“绿洲”。前面说的那篇关于《钢的琴》的影评里，竟然批评国有企业下岗职工问题还没有被人研究过，这个影评惊醒与激发了我，因此，我开始“研究”起来。

经过初步的了解与查阅，我还真没有找到研究国有企业下岗职工的专门书籍。接下来，我按照做学问或做课题的全套方法，开始查阅资料，阅读文献，做读书笔记。研究此课题的意义和价值、待研究现状、待研究的问题和重点难点、研究思路以及方法、创新之处等。

知识分子有一个追求客观事实进而追求真理的愿望与责任，没有人研究过的就应该研究，如果说到意义和价值，那么这就是意义、价值，亦即“填补空白”。

但是我在研究的过程中也发现，国有企业改制中的职工流动不仅仅包括职工下岗这一种情况。

其一，不仅有下岗，还有再就业；有内退、病退或提前退休，亦有在岗而企业停、减发工资，这两种情况又会产生“隐形就业”；有分流出去后政府又安排去了其他国有企业的；还有主动分流自谋职业等。

其二，下岗与再就业并提是矛盾的，是当初特殊历史条件下的产物。因为，与下岗对应的应该是“再上岗”；与失业对应的才是再就业。由于当时还没有承认失业，就只能称为下岗待业，与待业对应的应该是“复业”，而实际上多数下岗职工再就业以后是“转业”或者“转行”，并没有从事原来的工作、工种、行业。一直到1999年1月国务院颁布《失业保

险条例》，才首次在法规上明确将待业保险正名为失业保险，并将下岗职工逐步纳入失业的范围。

其三，综合上述原因考虑，还是借用“流动”的概念能够比较确切地表达本研究的范围。因为，“社会流动是指社会成员从某一种社会地位转移到另一种社会地位的现象”^①。之所以是“借用”，是因为本课题不是研究国企职工的职业流动，而仅仅是描述国有工业企业部分职工在改制过程中的“变化”，当然，这种“变化”也包括了劳动者劳动角色的转换，反映了某个群体的社会经济地位的变化，关系到社会资源分配以及社会结构的变迁等等。

第二，没有工人写。

另外一个理由是我在研究过程中发现的，虽然关于国企改革的著作不少，但没有哪部是国企职工写的，因此，有了第二个做这个选题的理由。

从1984年开始，城市经济体制改革成为我国改革的重点，而国有企业改革又是城市经济体制改革的中心任务，一直到今天，仍是热之又热的问题。但是研究者一般都是理论家，虽然他们的研究非常好，但是个别地方也有不足。

例如，对企业没有亲身的实践体会，学富五车但是不懂技术；没有在工厂矿山干过却因为研究需要又要勉强对工厂矿山品头论足；没有长期接触过企业职工却对他们作出了一大堆“论断”等等。因此，总感觉有些问题没有讲到点子上，没有讲到骨子里，或者感觉说得很好笑，甚至根本就说错了。例如，一位知名经济学家，在一本著作中用了整整一个章节“工作中偷闲：拖垮国有经济的痼疾”来说如何解决国有企业职工“不努力工作”的问题，作者在这章的开头说：“国有企业长期以来效率持续下滑，有种种原因，但与劳动者在国有经济体制内的不努力工作、责任心不强，有着十分密切的关系”^②。这里首先抛出了一个“论断”：劳动者在国有经济体制内“不努力工作、责任心不强”，然后用了很高深莫测的努力动机来解决这个问题。至于这个“论断”是如何得来的，整部著作没有一个论据。我认识该作者，知道他是从学校门到学校门的专家，他是怎么知道国有企业的劳动者工作是“不努力”的呢？在这个问题上，“听说”与

① 陆学艺：《中国社会阶层研究报告之二——当代中国社会流动》，北京：社会科学文献出版社，2004.1.

② 周天勇：《中国经济命运与前景的深层次思考》，北京：中共中央党校出版社，1999.26.

“传说”得太多了，以至于把国企职工搞得面目全非。不努力工作的劳动者在任何单位都有，包括私有企业。不管在哲学的基本原理中还是在现实中都是必然的事情，这本不足以为论题。很显然，他说的是“大多数”职工，而这恰恰是我们的分歧所在。在世界工业化几百年的历史中，企业沉浮兴衰，倒闭千千万万，尽管原因也有千千万万，却从来没有见过总结企业倒闭是因为工人“不努力工作”，即使有，也应该是管理者的问题。还有，引文中说“国有企业长期以来效率持续下滑”，那说明国有企业的效率曾经是很高的了？否则，就没有“长期”下滑的空间；既然曾经的效率是高的，那不就证明了国企职工的工作“曾经”是努力的吗？为什么后面又会变成不努力了呢？

我是个在工厂出生、长大，又在工厂工作过20年的8级机修钳工。在国企30多年的生活与工作中，由于外遣培训、支援矿山的设备安装、采购机床配件、外出推销产品与售后服务以及产品送外加工、试验、检测、送货、安装、产品标准讨论与审定、质量咨询（评估）、外调等，国营矿山与工业企业我去过不下200家。后来我考取了硕士、博士，并且到大学当了教授，也算是在国企中“流动”出去的一员，因此我想，我有义务、有责任去研究这个问题。而且做这个选题，我应该是既有长期的实践经验也有一点理论基础了，具有一定的优势。

二、文献综述和研究方法

文献资料可以分为三大方面：一是中共中央、人大、国务院文件，相关法律、法规与党和国家领导人的著作；二是国企改制以及涉及职工在改制中流动问题的著作，分别见之于经济史、工业史、国史、党史，有关国有经济和国企改革的论著，社会学方面有关劳动人事、就业、社会保障制度的著作；三是本人发表的部分论文。现分述如下：

（1）中共中央、人大、国务院文件，相关法律与党和国家领导人的著作。文件主要有《三中全会以来重要文件选编》，十三大、十四大、十五大、十六大以来重要文献选编。相关法律见之于法律汇编如《中国工业管理条例汇编》、《中国企业领导制度的历史文献》、《中国企业常用法律法规手册》等。领导人著作主要有《邓小平文选》、《江泽民文选》、《朱镕基讲话实录》等。

这类文献是国有企业改革的法规、指令或指导性文件，因此，是本书

研究的基本资料与线索。

(2) 经济史、工业史、国史、党史著作。如王玉茹《中国经济史》、王询和于秋华《中国近现代经济史》、刘日新《新中国经济建设简史》、王洪模《改革开放的历程》、孙健《20 世纪的中国——走向现代化的历程》、章迪诚《中国国有企业改革编年史》、齐鹏飞《当代中国编年史》、陈雪薇《十一届三中全会以来重大事件和决策调查》、钟朋荣《十年经济改革——历程·现状·问题·出路》等。

这些著作有的是通史型的,有的是专门史或者断代史类型的,因此既有对整个中国经济发展脉络的描述,也有专项内容比如工业建设历程的介绍。因为国有企业改革是城市经济体制改革的中心内容,所以一些文献对国企改制的过程、各项政策的出台,以及这些政策实行的结果都有一些评述,如承包制、“16 字方针”的出台与实施情况,压缩经济过热和治理整顿的情况,重复建设、盲目建设的情况等。尤其是一些著作对这些情况进行了经济学分析,给本课题的研究提供了时间、背景、政策、结果的脉络。上述有的著作也对职工的分流、减员、下岗、再就业等情况有所涉及,并提供了一些数据。

(3) 国有经济和国企改革的论著。如张大军《改革的“雷区”——关于所有制改革问题研究》、陆百甫和谢伏瞻《大调整——中国经济结构调整的六大问题》、周天勇《中国经济命运与前景的深层次思考》、张卓元和郑海航《中国国有企业改革 30 年回顾与展望》、赵国良《脊梁·国有企业的机遇与挑战》、张志刚和左太行《深化国有企业改革研究》、付卡佳和白津夫《迈向 21 世纪:中国股份制》、毕肖辉《企业兼并论》、吴鹏《走出困惑——改革中的国有企业党组织》等等。

上述著作有的对中国经济发展与改革的重大问题或者专项问题作了阐述,有的分析了国企改制中存在的问题,有的对国企改革给予了总结,有的将再就业作为国企改制中的一个专门问题来论述,分析了分流、减员、下岗的原因,介绍了再就业政策。如果能把经济发展、改革历程与国企改制相结合,就能够对国企改制有一个比较全面的认识,对改革的难度有深刻体会,也就可以看到大规模的职工流动是不可避免的。

(4) 社会阶层分析与阶层流动研究的社会学著作。如陆学艺《当代中国社会阶层研究报告》与《中国社会阶层研究报告之二——当代中国社会流动》、阎志民《中国现阶段阶级阶层研究》、杨继绳《中国当代社会阶层分析》、梁晓声《中国社会各阶层分析》、孙立平《转型与断裂——改革以

来中国社会结构的变迁》与《重建社会——转型社会的秩序再造》、吴忠民《走向公正的中国社会》、刘少杰《经济社会学的新视野——理性选择与感性选择》、刘晓凯《利益分化与政治稳定》、沈立人《中国弱势群体》、石彤《中国社会转型时期的社会排挤——以国企下岗失业女工为视角》、朱力《当代中国社会问题》等。

社会学方面的相关著作对职工流动以后的情况作了很好的研究。近年来,关于中国社会阶层研究的社会学著作,国有企业下岗职工被作为当今中国社会中的一个阶层分出来了,上述研究成果主要调查分析了这个阶层在分流下岗失业以后的生活情况,社会地位、政治地位的下降情况,再就业过程中遇到的困难,社会对这个群体的评价以及他们对企业、对自己的认识与评价,一些著作对为什么形成这样一个阶层也作了分析。

(5) 有关劳动人事、就业、社会保障制度的著作。例如,宋晓梧《中国社会体制改革30年回顾与展望》、张炳申《中国劳动力市场深层矛盾研究》、赵曼和杨海文《21世纪中国劳动就业与社会保障制度研究》、李强等《失业下岗问题的对比研究》、郭庆松《企业劳动关系管理》、袁方和姚欲群《劳动社会学》等。

这些著作对国有企业人事制度的历史、弊端、改革的过程与政策等作了比较详细的阐述,对计划经济体制下的工资、社会保障制度如国有企业的“劳保”历史与制度作了回顾,阐述了现行的社会保障制度、文献政策,介绍了失业、养老、医疗保险在改革开放进程中的建设情况,介绍了下岗职工的培训、再就业情况,提出了进一步完善社会保障制度的设想,为本研究提供了宝贵资料。

(6) 本人在企业工作中以及成为理论工作者以后在国企改制过程中发表的部分论文。如《行为科学与质量意识》、《运用行为科学理论指导班组建设工作》,反映了20世纪80年代扩权让利与承包制阶段国企职工的思想、工作情况,以及由此带来的管理问题;《留几个企业不改如何?》、《如何保证工人阶级的主人翁地位》、《关于企业改革依靠工人阶级的几个问题》、《国有企业党组织如何发挥政治核心作用》反映了90年代我自己在企业调研时的所见所闻与思考。这些资料由于是自己的亲身经历与体会,用于历史过程的叙述更真实。

综上所述,以上文献分别从不同的角度阐述了企业改制与职工流动的情况,不足之处是对于这个问题没有从头至尾全过程、全景式的研究。即形成职工流动的开头、结尾怎么样,分为几个阶段,每个阶段的形成原

因、产生什么结果、如何评价、为什么会这样,与经济、政治、社会、人文的关系是怎样的,以及历史上是怎么回事、给现实带来什么影响、怎样才能解决等等。这些也就是选题中说的“没有人写”的理由。

综合上述内容,本课题的基本研究思路是:将国企改革中的职工流动问题,放在国企改革的大背景下,以党中央和国务院、中央领导关于国企改革的理论、政策文献、讲话为基本线索,以上面介绍的研究成果作为分论点或论据展开,以自己的亲身经历为佐证,试图寻找国有企业改制中职工流动的来历与结果,从而对这个问题做一个初步的、大概的梳理与描述。

因此,本课题的研究方法遵循历史唯物主义与辩证唯物主义的思想,不脱离时代背景与条件,紧扣基本国情,将历史遗留问题的描述与现实困难、改革中出现的问题、前进中的艰辛探索客观摆出来,辅之以理论分析与逻辑归纳。实际上,国企改革作为我国改革开放整体布局的一部分,既是城市经济体制改革的中心,也是由计划经济向市场经济过渡的重点内容,有一个从理论到实践、从重点到全面、从探索到完善,不断实践、不断总结的过程。在这个过程中出现的职工流动,是不可避免的。所以在提出问题与解决问题时,有一个多学科交叉融汇的特点,这是由本课题的选择所决定的。既有国企改革本身的发展历程,又与经济发展方向、方式密切相关,既有历史原因,又有现实原因。与国企改革相配套,需要完善人事制度、分配制度以及社会保障制度建设,而这又是一个巨大的工程,其本身就存在着内在的逻辑联系,以及理论与实际如何相结合的矛盾。这些情况,都需要将内容展开、归纳并作出一个概括。

三、研究的主要内容和逻辑结构

本研究将国营(有)企业职工的流动放在国营(有)企业改革的整体背景下进行,国企的每一步重大改革步骤对职工的流动都发生了重要影响。

(1) 以时间为主要历史线索分为三个阶段。

本研究的历史区段在1986—2000年之间,分为三个阶段:

第一阶段从1986年国营企业破产试点与立法开始,可以看作是国企职工流动的开端,大致到1992年第二轮承包制结束。

第二阶段为1993年至1997年。这个阶段与第一阶段相比,有两个显

著不同的特点，其一，1993年10月全国人大修改宪法，将原来的“国营”企业修改为“国有”企业。“有”而不“营”，标志着“政企分开、权责明确”，并以宪法的地位予以确认。其二，1993年9月党的十四届三中全会通过了《关于建立社会主义市场经济体制的决定》，因此，其后的国企改革的整体背景与此前15年的改革已经有了显著不同。此前的国企改革基本上是在计划经济或者有计划的商品经济条件下进行的，而此后的改革则是在社会主义市场经济条件下进行的。第二阶段的特点是随着国有企业效益滑坡越来越厉害，改革的力度不断加大，随着企业并购、兼并、出卖、破产、股份化等各项措施同时并举，“减员增效、下岗分流”成为政府推动国企改制的重大举措，伴之以再就业工程的大力开展，职工流动面广量大，并且在1997年达到顶峰。

第三阶段为1998年至2000年，是建立现代企业制度的突破性阶段。在这个阶段，中央提出了国有企业三年脱困的任务，脱困的重要手段之一仍然是企业减员与分流富余人员。该阶段的特点是社会保障制度加速建设并取得重大进展。通过三条保障线建立失业基金，伴随着就业、养老、医疗、最低生活保障、住房制度改革的同时推行，再就业工程取得了明显的成效。

1986年是企业职工流动的开端自不用说。研究到2000年为止，一是因为中央宣布国企三年脱困的任务已经完成；二是在此后国企大规模减少，职工流动数量逐渐下降，给社会的震动与影响已经减弱，职工的就业观念也有了很大的转变；三是在市场经济的基本框架大致建立以后，社会保障制度已逐步建立起来，国企职工的流动同社会各阶层的就业一样，逐渐按照市场方式运作，国有企业与其他所有制类型的企业一样，职工失业或者流动已经成为日常性现象；四是如果作为历史线索，此后的沉淀时间太短。当然，2001年以后还是国有企业改制的进行时，职工流动也没有停止，但因为上述原因没有作为本研究的主要内容，只是有所涉及，那是因为政策的连续性无法被割断。

(2) 以国企改革中重大举措出台以及这些举措对职工流动的影响作横向展开。

在国企改制中，对职工流动影响大的主要政策有：在第一、二阶段，国有企业破产、租赁、兼并、收购、拍卖的政策必然要面对职工的去留问题，给职工震动很大，对社会影响也大。上述一系列改革都是自上而下由政府发文推动的，同时是在几乎完全没有建立基本的养老与失业救济体系

的情况下进行的，存在的困难很多。在这两个阶段，遇到了两次压缩救济过热与通货膨胀，通过压缩基本建设规模、降低增长速度、压缩社会购买力、压缩企业生产能力，国有企业举步维艰。而农村“一包就灵”的承包制，并没有对城市经济体制改革的中心国有企业的改革产生力挽狂澜的作用。

第二、三阶段的国企改革，形成了大规模的国企职工流动，这种情况复杂，是下岗、分流、减员的共同结果。在这个过程中曾经刮起了两股风：一股风是“一卖就灵”，另一股风是“一股就灵”。这两股风虽然受到中央领导的一再批评，也下发多个文件加以制止，但是仍然没有被刹住。这两股风造成了国有资产流失，对岌岌可危的国企职工产生了非常不利的影响，本来可以不下岗的下岗了，本来可以安置得更好些、补偿可以多一些的资金却“被流失”了。当然，每一股风的刮起，都是有其深刻原因的，本书亦对此作了一些初步的分析。

由于国有企业的改制一直都是自上而下进行的，每个步骤的实施基本上都有文件布置，有的还有实施细则、会议安排、理论呼应、舆论造势等，因此，随着国有企业改革的逐步深入，职工流动的规模逐渐增大。例如，从承包制的实行、“破产法”的试点与实施、优化劳动组合、“砸三铁”，到“减员增效、下岗分流、再就业”，职工流动的规模是随着这些政策的出台而一步步增大的。

在这两个阶段，政府进一步加大了改革的力度，这个“力度”是建立市场经济体制的要求。因此，国有企业来自上级的压力越来越大，“减员增效，下岗分流”被作为政府扭亏同时也是国企改革的政策明确提出来了，不仅企业改制成了国企改革的任务，企业“减人”也成了国企的任务。企业“减人”，使职工彻底地失去了依靠与保护，他们没有了任何来与地方政府或“企业”谈判的筹码。作为党的“群众组织”的工会以及长期接受党组织教育的职工，只能坚决拥护“减员”与“下岗”，包括对他们自己的“减”与“下”。工人阶级的先进性在这里得到了鲜明的体现，我们不能不对他们肃然起敬。

国企改革牵涉的职工流动，既有现实原因，又有历史原因。其中有历史上将企业当作就业主渠道来解决人口“吃饭”的问题，有企业负担过重的问题，有计划经济体制下采取的低收入“高福利”（相对于中国其他阶层而言）政策，以及职工“远期福利”的历史欠账问题等，这些都大大地增加了国有企业改革的难度。实际上，时至今日，还遗留了一系列今后将

被称为“历史问题”的问题。

同时，国有企业职工的大规模流动，不仅与逐步破除计划经济体制和逐步建立市场经济的政策性因素有关，还与中国经济建设发展到一定程度的转型有关。例如，一些产业或者机器设备淘汰、产业转移、经济增长方式转变、新兴产业兴起、资源枯竭；还有第一、二、三产业比例调整、科学技术进步、资本的有机构成提高、外资企业大量引进、农民工大规模进城；以及国家应对国际国内形势变化而改变的发展战略，如原子弹核武器不造了，军工规模缩小了，“三线建设”取消了等等。这些，都对国有企业职工的流动进而对他们的命运发生了重大影响。

国有企业改制牵涉到职工流动，实行现代企业制度牵涉到工人在企业中的地位，牵涉到党组织在企业中的地位与工作内容。这些变化又关系到工人阶级在国家中的领导地位，关系到职工在企业中的主人翁地位以及由此生发的职工民主管理、民主监督的权利，牵涉到党的阶级基础如何巩固、党组织在企业怎样实现政治领导等。本书对此也作了一些探讨。

在国企改制过程中，会牵涉到对国企历史功过的评价；在职工下岗分流的过程中，也必然牵涉到对国企职工的评价。当初为了给国企改革扫清思想上的障碍，制造舆论氛围，大众媒体对国有企业与国企职工的评价多数是负面的，迄今留下的也是负面的影响：既然国家经济的主要建设力量从企业到工人都是令人失望的，那么国家的经济建设还有什么功绩可言呢？但是一个基本的事实是：在1993年以前公有制经济在我国占据了主要地位，国有企业是经济建设中的主力军。如果为了给国企改革寻找理论依据而否定其历史功绩，实际上否定了我国前45年（也包括改革开放1978—1993年的16年）的工业与现代化建设成就；如果否定国有企业职工几代人的贡献，后面的建设基础与人才基础都会成为天上掉下来的，新中国的历史就会被割断。本书亦将根据包括史料记载和作者的亲身经历在内的各种史实，对上述问题展开阐述。

企业改制、职工下岗的生活与再就业，给社会保障建设带来了一系列急需解决的问题，从另外一个方面说，正是由于国有企业改制而产生的社会问题，更快地推动了我国劳动用工制度、社会保障制度的改革与建设。

本书就是围绕上述问题而展开研究的。

