

政府机构精减及职能转换的研究

——试析毕节地区机构改革面临的困难与对策

毕节地区机构改革课题组

党的十四大以后,改革直接取向于建立社会主义市场经济体制。这不仅标志着我国改革理论的重大突破,而且昭示着改革实践开始向着更高阶段发展,它将带来经济领域的更深刻变化,也必然引发和推动上层建筑领域进行一系列根本变革,其中首当其冲的就是政府机构改革,包括理顺关系、转变职能、精兵简政、提高效率等内容。政府机构改革的基本目的在于加强和完善党的领导,解放和发展生产力,最大限度地优化配置资源,驱动我国社会、经济发展,实现富强、民主、文明的社会主义现代化中国。早在县级机构改革试点开始时,我们曾研究过区内的政府机构改革问题。考虑到我国行政体系即政府系统,在整个社会主义事业中占有举足轻重地位,必须保证行政运行渠道畅通、政令统一,国家将通过改革试点工作,研究纵向机构体制的规范性,从而避免出现机构一个模式或五花八门两种极端,我们研究的重点是政府职能转换与机构精减导致的人员分流问题。现在,中央编制委员会制定了五级机构改革方案,并经党的十四届二中全会和八届人大通过。地方政府机构如何设置已有规范性要求。但政府机构改革并非可以一蹴而就,它是一项复杂而艰巨的系统工程,需要一系列的配套改革才能成功,作为毕节这样的西部贫困地区,政府机构改革就比那些经济发达地区和欠发达地区的困难都大。在新一轮机构改革中,如何结合贫困地区的实际,按照建立社会主义市场经济体制的要求,转变职能、精减机构和人员,乃是需要深入研究和认真解决的重要课题。本文主要是就毕节地区的机构状况、改革面临的困难及对策作分析与探

讨。

一、政府机构的沿革与现状

毕节地区自秦皇以来,历代皇朝都把这块土地视为自己的统治范围,相继设置州县一类初级行政机构,但其领属关系多有不同。作为省以下一个行政区的建制设置两级行政机构始于雍正八年(1730年),时置大定府,总领“三州一厅一县”即平远州(今织金县)、黔西州(今黔西县)、乌撒州(威宁县)、水城厅(今水城县)、毕节县(今毕节县)。民国四年(1915年)废府置县,为贵西道所辖。滇黔军阀相继割据二十余年,1935年民国政府在毕节建立第四行政专员公署为省派出机构,辖毕节、大定、威宁、水城、黔西五县。1941年增置金沙、纳雍、赫章三县。境内地方和两级行政机构一虚一实。专员公署为虚,设财、民、建、教四科和办公室,有公职人员30多人,由省派出行政督察专员进行督察,各县政府机构为实,内设财、民、建、教等职能股(科)室,有公职人员20余人,分工明确,各司其责。人民共和国建立后,区内各县相继建立了人民政权。行政机构的设置仍按一个专区的建制。县以下置乡(镇)基层机构,区政府是县的派出机构(直至1991年撤区并乡时废置)。

毕节解放后自1954年以来,毕节地区行署及其所辖各县政府一直是按照计划经济体制的要求来设计管理模式,包括机构设置及其运转方式。在实行计划经济的年代里,政府是经济活动的主体,通过计划配置资源,包揽全部经济活动。为了统管企业的人财物和产供销,以推动和维护计划经济这台机器在区内上下运转,层层增设了一大批行业经济主管部门,政府机构大量增加,虽然也先后进行

过精减,每次精减都适应了当时的政治形势和国民经济发展的需要,但过去的精减着重于机构设置上的裁撤、合并,在编制上的调整、压缩,而没有也不可能触及旧体制这个根本问题,加上传统文化对行政行为的负影响,因而政府机构臃肿、部门林立、层次重叠、人浮于事、行政效率低下,且政出多门,相互扯皮的问题始终存在着。据初步调查,至 1992 年底,行署所辖 8 县 245 个乡(镇)607 万人,设置的各类正式行政机构约 50 个(不含单列的政法机关与临时机构,下同),其中直接管

理经济的专业经济管理机构不少于 20 个,占同级政府职能部门的 50%左右。行署行政机构实有在职人数已达 998 人,为核编数(654 人)的 152.6%,占地直党政机关实有在职人数(1234 人)的 80.8%。

各县设置的政府机构与国家经济管理体制和行政体制相适应,其共同特点:一是同上级机关对口设置的多,约有 95%以上;二是管理农业的部门比重较大,占 20%以上,且分工较细;三是不同程度地存在着中间层次,政企、政事、政资不分,职能交叉。

毕节地区各县政府机构及在职实有人数表

类别	县名	机 构 设 置			人 员 编 制		
		机构数 (个)	占本县党政 机构的%	比全国县级政府机构 平均数增(个)	实有在职 人 数	比编制 数增%	占本县党政机关实 有在职人数的%(个)
一类县	毕节	40	76.9	3	623	11.8	79.2
	大方	43	76.8	6	532	14.9	77.0
	威宁	42	75.0	5	721	24.3	80.9
二类县	黔西	40	76.9	3	551	23.5	80.4
	织金	43	76.8	6	714	68.0	80.1
	纳雍	42	77.8	5	546	20.0	82.0
	金沙	39	75.0	2	515	30.1	78.5
	赫章	43	76.8	6	478	25.1	75.4

说明:1、县的类别是根据人口、面积、工业、农业总产值及财政收入四项指标分别按不同权数综合折算以后划分的。

2、表内数据为 1992 年 10 月 31 日前数,是根据地区编委办提供的资料整理的,“编制”指机构改革前,不含自定编制和临时机构。

1993 年,金沙、赫章两县列为贵州省县级机构改革试点县后,两县制定了《县级机构

改革方案》。金沙县政府机构精减了 41%;赫章县政府机构精减了 53.5%。两县裁减、合

并情况不尽相同。如赫章县将涉农部门的行政职能划归“农牧林业局”或“水电农机局”，而金沙则将上述职能划归重新组建的“农村经济委员会”。又如金沙将农改办、体改委、房改办的独立建制撤销，重新组建“综合改革局”，赫章则未再设体改机构，将体改职能并入政府办公室(详见两县机构改革方案)。

二、改革面临的困难

改革是一场革命，政府机构改革是一场更艰巨的革命。一方面，对那些臃肿、重叠的机构和过多的机关人员要大量精减，另一方面，又要将属于企业经营自主权范围的职能交还企业，把资源配置的职能转移给市场，把经济活动中社会服务性和相当一部分监督性的职能交给中介组织，按照社会主义市场经济体制的要求，变革和完善政府职能体制、部门职责分工、领导方式与运行机制，建立结构合理、功能齐全、运转协调、灵活高效的行政运行体制，形成“小政府、大服务”的新格局。这必然要触及到人们的传统观念和不合理的利益格局。加上，贫困地区带来的不利条件，改革所面临的各种困难不可忽视。面临的主要困难有：

第一、区内社会经济发育程度低的限制。

毕节地区经济发展水平和管理水平相当低下。商品经济不发达，政府对经济的管理主要还是直接管理，指令性计划较强。改革开放以来，地方经济虽有长足发展，但人均 GNP 不超过 700 元，贫困人口尚有 170 万，且返贫率较高，全区财政收入不过 6 亿元左右。区内政府机构生长在这样的特定环境，机构精减、人员分流、职能转换等改革面临着社会经济发育程度低的制约。这就给机构改革的总体设计，尤其是人员分流带来困难。

第二，配套机制不全较为突出。

政府机构改革不是孤立的举措，需要有相应的配套机制。如精减机构，就需要有人才流动机制、社会保障机制、富余人员转轨机制；“小政府、大服务”的思路需要有社会完整的服务机制、法律机制、市场机制、流通机制、

工商管理机制等；建立公务员制度需要有与之相应的考试机制、培训机制、工资机制、流动机制、福利机制等等。可以说，政府机构的每项改革，没有相应的配套机制，就难以完成，也不可能巩固改革成果。1982 年和 1988 年的两次机构改革的重要教训之一，就在于配套机制没有形成。结果机构精减了又膨胀，职能转换了又回归，致使不能达到预期的改革目标。现在，政府机构改革势在必行，但在毕节地区上述配套机制的不健全情况更为突出，在很大程度上制约着机构改革的展开。

第三，行政功能转换持续性的限制。

政府机构改革的核心就是转换职能，实现从直接到间接、从微观到宏观的转变，使政府机构执行新的行政功能，从而使社会主义的生产“机器”按计划程序和社会主义市场经济的要求健康地运转起来。现在遇到的难题是，精减机构可以一步到位，但职能转换却不可能一步到位。地县行政系统(即政府系列)承担着巨大的调控功能，对全区社会的发展来说，这些调控功能必须持续地进行。否则，社会的某些方面就会失控，陷入混乱。在转换政府职能的过程中，存在两难困境：突然转换，就会出现调控空档；不转换，又不能适应新体制运行的要求，而新的功能不能一步到位，原有功能不能马上退出。如何处理好二者的关系，这不能不说是政府机构改革中面临的一大困难。

第四，机关人员分流难的制约。

毕节地区是我国西部的典型贫困地区，在政治、文化、价值观念、管理方式和社会关系上，不仅与沿海经济发达地区差异甚大，就是与西部的一般地区相比也存在诸多差异。从总体上考察，行政人员数量较多，素质(包括人员的能力、知识结构、道德水平、心理素质和价值观念等方面)相对发达地区和次发达地区的人员要低一些。因而，比较缺乏“冒险”精神与“下海”勇气。加上经济、文化落后的外部环境所导致的就业难、自谋出路渠道少，因而形成了机关干部优越感与端“铁饭

碗”的依赖思想。在机关谋职的不少人怕失去公职;在农村及基层工作的以及大中专应届毕业生,总要通过各种关系,千方百计地争吃“皇粮”。有的为官者,一旦权在手,便徇私情,将子弟、家属与三亲六戚安置或调进机关,出现“父子室、夫妻科、外甥打水娘舅喝、儿子开车老子坐、亲家办公桌对桌”的怪现象,致使超编较为严重。截至1992年底止,据不完全统计,全区党政群机关和事业单位中吃“皇粮”的人数已达67111人,与人口的比例由五十年代的1:293变为1:90。地方财政收入用以支付职工工资的比例逐年增大,按照机构改革方案的要求,地直机关的行政编制最多800人,600多名超编人员将要从行政编制中精减出去。各县党政群机关人员编制也要精减压缩25%—130%,分流任务非常艰巨。目前,全区人员分流(含成建制转为实体)只完成年计划的30%,而且在分流过程中还存在着“边分边进”、“明分暗未分”等问题。事实证明,贫困地区“裁冗”极难,可谓“难于上青天”。这是机构改革中面临的重大难题。

第五,领导职数过多、不合理的利益格局难破。

在区内的干部队伍建设中,由于体制等方面的原因,领导干部素质受影响,民间谚云“喝酒不醉、打牌不睡、跳舞不累、工作不会”的干部不乏其人。且职数过多,一正三副、四副的部门不少。有的虽已免去职务,但仍给予某级待遇享受;还有个别部门领导在分流中变相提干,在科室职数不缺情况下,搞什么“科长助理”,给予补贴……据不完全统计,1992年底,全区地县两级行政部门领导职数达956人,科股室职数达1211人,分别占在职实有人数的16.8%和21.13%。能官不能民、能上不能下,领导职数过多,不合理利益格局难破,这不能不是新一轮机构改革中面临的又一困难。

第六,理论研究薄弱,决策简单化的限制。

政府机构改革需要正确的改革理论为指

导,需要在深入调查研究的基础上更新观念突破传统思维方式进行科学决策。从毕节地区来看,很少有人对机构改革涉及的职能转换、机构精减、人员分流等问题进行深层次的理论研究,有关专职人员大多忙于日常事务。县级机构改革是在理论研究没有深入的情况下,迫于改革形势作出决策的,致使改革措施难以实现。例如,人员分流问题,有的县制定方案时,不论其职能是强化还是弱化,机构是撤并还是保留,也不论人员是超编还是匮乏,一律要求精减30%,搞平均化、绝对化。

三、主要对策

针对上述分析的困难,我们认为主要应采取以下对策:

(一)、确定合理的操作方案

地方政府机构改革方案是否科学、合理地设计,至关重要。它不是简单地仿照中编委的改革方案,设想完全对口的机构模式,也不是将“因地制宜”当成口号式原则,另搞一套。必须在中央总的原则的指导下,仔细研究本地区(县)的具体条件和特点,确定合理的操作方案。具体到毕节这样的贫困地区,设计改革方案的思路应当是从本域经济、社会、政治、文化、科技教育等发展规模、水平、质量和发展道路与前景等诸方面的综合评价出发,依据中编委改革方案的基本内容,在不超越社会经济发展水平与不影响行政系统所承担的社会调控功能的视角下,结合经济体制改革的进程,抓住关键、重点突破、全面推进。对职能转换、载体模式、机构精减、人员分流、运行机制等各项改革所涉及的复杂环节和难度、实施步骤与措施等都要作通盘考虑。为此,地县机构改革领导机构应采取民主推荐、自我举荐等形式,选用政治素质高、理论水平高、研究能力、责任感强的作者(包括专职人员和非专职人员、学者、专家)组成“方案设计组”,从事方案的设计、论证、并广泛征求各方意见。

(二)、培育和建立改革理论

经验证明,政府机构改革是一项复杂的系统工程,必须

相应的配套机制就难以完成。在地、县机构改革中,我们不能孤立地进行,应将人事制度、社会保障制度等相应的改革从速跟上,以形成前述的相应机制,确保改革成功。应该看到,经过15年来的改革开放,这些改革所需要的基本条件,在区内日渐成熟,中央十届三中全会又对这些改革指明了方向,关键在于地、县党政领导的勇气和举措,重点抓好人事制度的改革。

人事制度是关于用人以治事的行动准则、办事规程和管理体制的总和。它包括人事行政和人事管理的各项具体制度,如录用制度、考核制度、工资制度、奖惩制度等等。现行人事制度越来越不适应新体制的要求。除前述弊端外,从理论上讲,这种制度还缺乏竞争机制、激励机制,难以创造人尽其才、人才辈出的环境和条件。因为社会主义市场经济的本质内容,最重要的就是使市场机制在国民经济运行和合理配置资源方面起基础性作用,即依据经济运行中灵敏反映的价格信号,引导经济资源和生产要素的流向,实现资源的优化配置,促进生产和要素的及时协调。人作为生产力的要素之一,由劳动者个人支配,这就决定了人才资源(或者说劳动力资源)的配置,必须以市场为导向,通过市场调节的方式去实现。因此,改革劳动人事制度与干部选拔制度,就需把竞争机制、激励机制引入到人事管理中去,让人才在公正、平等、自愿的原则下,靠自己的真才实学参与竞争,实行优胜劣汰。仅靠指令性计划和任命制已满足不了市场经济发展对人才的需求,也不利于提高机关人员素质和行政效率。

引入竞争机制改革现行人事制度,并不是不要“党管干部”的原则和“德才兼备”、“干部四化”的用人方针。而是在坚持“党管干部”的基础上,更好的贯彻用人方针,保证机关人员的素质。竞争机制与“德才兼备”、“干部四化”是相辅相成、互为补充的,前者是后者的实际贯彻,后者是前者的理论概括。强化激励机制,是遵循价值规律对人力资源的配

置,调动人员的积极性、创造性,正确引导人才流动,消除“干好干坏一个样、熬到年头就退休”等现象。激励根据不同部门、不同人员的特点,体现“等量劳动与等量报酬相交换”原则,对人员的“德能勤绩”进行考核,优者奖、劣者罚、平者不奖也不罚,将精神作用与物质利益两者有机地结合起来,而不等于金钱至上,物质第一。也不是照搬企业的那种考勤办法,以形式上的“签到”、“划押”为据给予奖惩。

引入竞争机制改革人事制度,还包括干部选拔制度的改革。福建石狮市机构改革中“公开推荐、民主选拔市长”的经验和做法很值得借鉴。这是公开、平等、竞争、择优录用公务员的延伸,是干部人事制度改革的深化和发展。如果我们的县长、局长以及科股长采取公布条件、公开报名、资格审查、实地考察、民主评议、决定任命的程序,实行“公开招聘、平等竞争”,让更多的优秀人才参与竞争,最大限度地增加选拔干部的透明度,那不仅有利于加强廉政建设,使职数过多、能上不能下的问题得以解决,而且将使领导素质大为提高,此外还可破除旧体制固有的和体制转变过程中形成的各种不合理的利益格局。

(三)、渐进转变政府职能

政府机构改革的关键是转变职能,使之对社会主义市场经济的发展起到适应、保证、服务、促进的作用。对社会主义市场经济体制下的政府职能和管理内容,中央在《决定》中已经明确,现在的问题是如何结合区情,处理好新旧体制转换过程中政府机构改革与职能转变之间的关系,解决“两难”问题,实现职能转变。

职能转变与机构改革既有联系,又有各自的特点。尽管职能是机构的基础,机构的变革势必要求职能的变化,但是职能转变是渐进性的,机构改革可以突变,而其建制和管理人员又不能经常变动。从职能转变来看,以社会主义市场经济体制为目标的改革进行了一年多,这种经济体制的基本框架在十四届三

通过的《决定》才完整地勾划出来。要这种新经济体制需要有一个过程,需要很多的必要条件。毕节是贫困地区,许多都不太成熟,仅市场体系的建立和完善、机制的培育和发展就比发达地区来得缓慢,需要过程相对长一些。政府机构改革任务这种特定环境下提出来的,在新旧体制的过渡时期,我们需要集中精力创造条,加快改革步伐,但不等于要突然和超前变。对于某一个具体的政府机构来说,其担负某一项职能,意味着有一整套运行程序、办、规程、权限划分、责任制度等东西,如果职一旦转变,则意味着这些相配套的东西都变。为了不影响政府系统承担的社会调控能的正常运转,为了避免出现调控空档造的混乱,采取以调整职能为核心、科学规范、合理转变,精简行政机构一步到位,职能新近转换,旧功能逐步退位,新功能逐步纳入,在首先抓紧政府经济职能转变的同时,强化政府的社会管理职能,逐步建立和健全宏观调控体系,并使之科学化、规范化和法制化。

在抓紧政府经济职能转变方面,要切实贯彻“政企分开、政资分开、政事分开”与“精减、统一、效能”的原则,促进国有企业转换经营机制,建立现代企业制度。按照社会主义市场经济体制的要求,政府的经济职能主要是做市场做不到的事,对市场配置资源的不足进行补充、干预和协调,自觉按照市场经济规律组织和管理经济。在管理内容上,由微观管理转向宏观管理,强化宏观调控职能,逐步建立宏观调控体系和管理方法,主要是统筹规划、掌握政策、依法行政、信息引导、组织协调、提供服务和监督检查。在管理手段上,由主要依靠计划控制转向依靠市场调节,积极培育和发展市场体系,健全市场规范,完善市场秩序、保护正当竞争,充分发挥市场在配置资源上的基础作用。综合运用经济手段、法律手段和必要的行政手段进行有效的调控。在转变政府经济职能的过程中,要注意解决好

两个问题,一是理顺国有企业的产权关系,建立现代企业制度;二是建立代表政府的国有资产管理机构,确保国有资产保值和增值。

在强化政府社会管理职能方面,也应从适应、保证、服务、促进社会全面进步和市场经济发展的需要出发,重点加强人口计划管理职能;统计、信息、调研、咨询职能;劳动待业、养老保险体系的服务职能;科技教育和管理职能;自然资源、环境保护的管理职能;社会治安综合治理职能等等。同时将政府直接管理文化等活动职能与农业技术人才培养等职能转移或下放,将执行性职能与事业性职能从政府转移出去;将相近或交叉的职能合并,把以承担这些职能为主的部门合并,从而体现“统一、精简、效能”与“政事分开”的原则。

(四)、利益驱动机关人员分流

“人员分流”源于人才分流。是指对现有党政机关和事业单位的在职人员,根据转变职能和精干效能的要求,除按编制留机关、单位履行新职能者外,有计划、能组织、有步骤、有保障地将富余人员分流出去的人事管理法律。人员分流是机构改革的重要内容,也是一项难度最大的工作。年初,我们在调查研究的基础上,借鉴区内外经验,结合贫困地区的实际,为地委、行署拟制了《关于党政机关、事业单位人员分流工作的总体方案》。在《总体方案》中明确了分流的指导思想与原则;设计了11种分流的渠道和办法;规定了分流中应注意的问题与组织领导和工作步骤(见毕节发(93)11号文件)。现在看来,该方案的思路是清晰的,渠道和办法基本上是可行和便于操作的,强调注意的问题,也符合中央和省省政府机构改革的文件精神。但运行效果不甚理想,分流工作遇到了困难。除了前述分析的原因外,政府机构设置、人员编制未确定;分流人员的标准未拿出,人员分流量与具体对象难以确定;一些分流办法所需的政策不能兑现(如自愿辞职,按工龄长短一次性发给退職金,所在单位无钱支付,又提心业务骨干

出);一些政策又不够优惠,起到利益激励分流的作用(如对达到提前退休退养的条件者只发给除奖金以外的全额工资的80%,其退休工资比例,对忧虑通货膨胀而又无其他收入的机关干部来说是不愿接受的)。这些,也是影响分流工作的重要因素。因此,要使人员分流达到预期目的,必须坚持执行并完善《总体方案》,解决影响分流的各种问题:

1、根据职能转变与机构建制,尽快将必设机构的人员编制确定下来,为各机关单位分流人员提供数量依据。

2、结合前述人事制度改革,制定合理的分流标准。根据公务员的基本条件,采取公正、平等、竞争、择优录用的办法确定留职人员,也可对50岁以下者进行考试和考核,择优留用。防止主观随意地分流人员,更不允许借分流之机排斥、打击不同意见者和反腐举报人员。为此应建立相应的分流监督机制,确保分流工作的正常进行,做到人尽其才,流向合理,各得其所。

3、注重利益驱动分流。小平同志指出:“革命是在物质利益的基础上产生的,如果只讲牺牲精神,不讲物质利益,那就是唯心论”。贫困地区机关人员分流不应回避物质利益原则,在争吃“皇粮”的现实情况下,如果没有扎扎实实利益作为驱动力,光靠大道理,是很难将相当数量机关富余人员分流出去的。利益驱动虽然会暂时增加地方财政的压力,但长痛不如短痛,付出代价,让富余人员通过切实的利益自动分流,使机构消肿,既体现社会主义制度的优越性,又可长远得利,最终会减轻财政的负担。因此,我们认为,一是应当解决辞职金的问题,兑现政策。二是应调整提前退休退养的工资比例,凡工龄已满30年以上者(含工作前的大中专学历)发给除奖励金以外的本人全额工资(包括各种津贴);25年至30

年的则以85%为起点,多1年工龄就增加1%;三是重奖自愿到农村或企业工作的干部或科技人员,奖金可根据本人平时的业绩与所到单位从事的具体工作来定,最高5000元,最少2000元。

有的同志担心贯彻物质利益原则,政策优惠了怕人才和骨干流失,影响机关工作。这种担心是可以理解的。现在的问题是在职人员一方面数量较多,另一方面又缺乏懂得现代化管理和会搞市场经济的专门人才。平平者不愿丢掉“铁饭碗”,有真才实学者又受部门所有制等限制,不仅分流“裁冗难”,而且人才合理流动也难。既然可以采取优惠政策,将富余人员分流出机关,为何又不可采取优惠政策,将需要的人才吸引进机关呢?只要培育好人才市场,同时搞好廉政建设,机关人才问题是不难解决的,即使工作受点影响也只是暂现象。

中共中央《关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》指出:“转变政府职能,改革政府机构,是建立社会主义市场经济体制的迫切要求”。我国经济体制改革发展到今天,强烈呼唤着相应的政治体制改革,其中行政体制改革已成为整个政治体制改革的战略重点,人员精简与分流则是人们关注的焦点。要使政府机构改革取得成功,不再蹈历次机构改革的那种减而不精、消而复增的覆辙,不仅需要抓住改革的核心和关键,而且需要充分认识贫困地区这一改革所面临的困难与复杂性,研究解难排阻的对策和举措,从总体上处理好改革、发展和稳定的关系,处理好各方面的利益关系,调动一切积极因素,推进机构改革的健康发展。将饱满的热情与冷静的科学思维结合起来,就能使改革扬帆远航,到达彼岸。

(课题组组长刘承富、执笔戴克军)

中共贵州省委农村政策研究室

证 明

《政府机构精简与职能转换的研究》，是1992年12月省社科课题规划小组交给该课题组的研究课题。该课题组对机关企事业单位人员分流的研究成果和一点建设性意见，已被地委、行署采纳。见毕地发(1993)11号文件。

特此证明



证书

刘承富同志负责的“政府机构精减及职能转换”
系贵州省哲学社会科学一九九三年课题研究课题。该课题研究
成果经验收合格，特颁此证。

课题参加人员：代克华 孙传文

贵州省哲学社会科学规划办公室
孙卫民

一九九三年八月二十一日