



马克思社会发展理论视阈下 当代青年人才发展困境及其治理

刘长军 谢瑜 谢熠

摘要:马克思社会发展理论分析了人与人、人与社会发展的动态关系,是对人类社会发展规律的总结。将马克思社会发展理论与人才发展结合分析发现,社会发展是人才发展的基础,人才发展需要与社会发展相统一,人才发展追求人本身的价值实现,人才发展离不开人才主观意识的作用。基于马克思社会发展理论,当代青年人才发展面临着人才发展生态压力,人才发展空间挤压,人才发展需要缺失,人才自身发展观偏离的困境。优化人才发展生态,拓展人才发展空间,解决人才发展需要,培育人才自身科学的发展观是破解当代青年人才发展难题,盘活人才资源的重要举措。

关键词:马克思;社会发展理论;青年人才;治理

DOI: 10.13734/j.cnki.1000-5315.2022.05.003

收稿日期:2022-03-23

基金项目:本文系国家社会科学基金重大项目“构建具有全球竞争力的人才制度体系研究”(20ZDA107)的研究成果。

作者简介:刘长军,男,黑龙江兰西人,法学博士,西南交通大学副教授,E-mail: liuchangjun@swjtu.edu.cn;

谢瑜,女,湖南耒阳人,西南交通大学马克思主义学院教授、博士生导师;

谢熠,男,四川自贡人,西南交通大学马克思主义学院博士生,宜宾行政学院讲师。

2021年9月,习近平在中央人才工作会议上指出,深入实施新时代人才强国战略,全方位培养、引进、用好人才,并在科技人才培养战略安排上强调“支持青年人才挑大梁、当主角”^①。新时代国家治理体系现代化需要以推动人才发展治理现代化作为重要支撑^②。人才发展治理是根据经济社会和国家事业发展的现实需要,以促进人才全面发展为核心目标而采取的一系列治理行为。青年人才是人才队伍的中坚力量,青年人才发展治理是国家实施人才强国战略和创新驱动战略的重要组成部分。运用有效的人才发展治理方式,促进青年人才全面发展,人才个人发展与社会发展的统一有利于充分发挥人才促进经济社会发展的积极作用。党的十八大以来,我国青年人才工作取得显著成效,人才数量和质量不断提升,对经济社会发展的贡献越来越大。然而,当前青年人才发展依旧面临诸多挑战,青年人才的区域结构性分布失衡、人才需求与人才供给错位、人才发展和人才使用追求“短、平、快”等问题仍然较为突出^③。马克思社会发展理论,强调社会发展的客观性与人的主体性,个体发展与社会发展的辩证统一,对于解释青年人才发展困境,探索青年人才发展优化路径具有重要的启示意义。

一 马克思社会发展理论与人才发展

马克思社会发展理论是从唯物史观出发,对人类社会发

① 习近平《深入实施新时代人才强国战略 加快建设世界重要人才中心和创新高地》,《人民日报》2021年9月29日,第1版。

② 孙锐、吴江《创新驱动背景下新时代人才发展治理体系构建问题研究》,《中国行政管理》2020年第7期,第35页。

③ 何土凤、刘俊彦《中国青年人才发展状况研究报告》,《中国青年研究》2018年第11期,第42页。

有规律的发展,人是社会发展的主体,社会生产方式是推动社会发展的动力,人类社会发展具有人的依赖性社会、物的依赖性社会、人的全面发展社会三种形态等一般理论^①。人才既是社会生产力的关键要素,又是具体社会发展中的主体,是社会发展的主体的重要组成部分。青年人才作为人才队伍的中坚力量,促进青年人才自由全面发展,发挥青年人才促进社会发展的积极作用具有重要价值。基于马克思社会发展理论,人才发展应当以社会发展为基础,需要与社会发展相统一,应当以实现人本身的价值为追求,同时离不开人才的主观意识作用。

首先,社会发展是人才发展的基础。马克思认为要实现人的自由全面发展的理想状态需要消灭私有制,而社会生产力的足够发展则是消灭私有制的前提条件。“只有创造了所必需的大量生产资料之后,才能废除私有制”^②,这说明了实现人的自由全面发展,物质基础是前提。同时在物质基础的作用下,人的思想意识也会随之改变。“人们的意识,随着人们的生活条件、人们的社会关系、人们的社会存在的改变而改变”^③。因此,人才发展治理应当结合社会发展为人才创造必要条件,通过社会发展促进人才的思想、道德和能力的全面发展。

其次,人才发展需要与社会发展相统一。人的自由全面发展是人与人发展之间的相互和谐统一的发展,不是少数人而是多数人的自由全面发展,“每个人的自由发展是一切人的自由发展的条件”^④，“人们的历史始终只是他们的个体发展的历史”^⑤。人才发展是在社会关系中的发展,社会发展通过人才发展得以体现。人才自由全面发展促进社会发展,社会发展反过来推动人才发展,二者是相辅相成的统一体。因此,人才治理应当充分考虑人才发展的外部社会关系以及客观社会环境对人才发展的影响,注重人才队伍协调统一性,实现人才个人发展与社会发展、人才队伍发展的同频共振。

再次,人才发展追求人本身的价值实现。马克思认为,劳动是人的价值唯一来源,人们有目的地创造价值和享有价值的过程就是社会发展的过程^⑥。人的自由全面发展强调人将劳动作为一种需要,一种实现自身价值的本体性确证,而不是仅仅获得生存资料或者财富的手段。人应当在劳动中实现自身价值,并由此获得快乐和幸福。马克思在批判异化的工人强制劳动时指出:“这种劳动不是满足一种需要,而只是满足劳动以外的那些需要的一种手段”,工人“在自己的劳动中不是肯定自己,而是否定自己,不是感到幸福,而是感到不幸”^⑦。因此,人才的发展需要在职业劳动中体现,但不能使人才的劳动异化为被控制的劳动。人才治理应当寻找让人才将职业劳动本身作为一种事业追求,在职业劳动中获得来自于劳动本身的成就和幸福,并由此实现个人本身的价值。同时避免人才劳动演变为仅仅是作为谋生的手段,甚至异化为对人才本身发展的束缚。人才发展需要的满足应当是在基础性生活资料保障的前提下,对个人价值实现的发展性需要满足。

最后,人才发展离不开其主观意识的作用。马克思和恩格斯认为人的意识具有相对独立性,人在主观意识的指导下,通过生产生活资料 and 满足自身发展需要的同时,促进社会向前发展^⑧。人类社会发展与自然社会发展的不同之处在于人类社会的发展是有意识的发展,人的有意识的发展共同构成了社会发展,“在历史领域内进行活动的,是具有意识的、经过思虑或凭激情行动的、追求某种目的的人”^⑨。因此,人才发展既需要为人才的劳动创造社会条件,又需要激发人才本身主观意识的积极作用,确保社会发展客体性与人才

①陈跃、江亲祥《马克思社会发展理论探析》,《马克思主义理论学科研究》2018年第5期,第77—88页。

②弗·恩格斯《共产主义原理》,中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局编译《马克思恩格斯选集》第1卷,人民出版社2012年第3版,第304页。

③卡·马克思、弗·恩格斯《共产党宣言》,中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局编译《马克思恩格斯选集》第1卷,第419—420页。

④卡·马克思、弗·恩格斯《共产党宣言》,中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局编译《马克思恩格斯选集》第1卷,第422页。

⑤卡·马克思《马克思致帕维尔·瓦西里耶维奇·安年科夫》(1846年12月28日),中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局编译《马克思恩格斯选集》第4卷,人民出版社2012年第3版,第409页。

⑥张博《马克思主义社会发展主体论的科学内涵及现实启示》,《社会科学辑刊》2018年第5期,第101页。

⑦卡·马克思《1844年经济学哲学手稿(节选)》,中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局编译《马克思恩格斯选集》第1卷,人民出版社2012年第3版,第53、54页。

⑧王洪树、罗文双《恩格斯社会发展动力思想的历史发展与时代价值》,《四川师范大学学报(社会科学版)》2021年第5期,第31页。

⑨弗·恩格斯《路德维希·费尔巴哈和德国古典哲学的终结》,中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局编译《马克思恩格斯选集》第4卷,人民出版社2012年第3版,第253页。

发展主体性的统一。

二 当代青年人才发展困境

(一) 人才发展生态压力

马克思社会发展理论认为,人的自由全面发展离不开社会发展的基础支撑。人的自由全面发展需要良好的外部社会生态作为保障。这种生态既包括生产力足够发达而来的物质资源的充沛,又包括良好的资源分配机制,以及个人能力全面发挥的外部环境。当前青年人才发展面临人才发展内部所需资源的有限性和资源分配短板问题,以及外部社会资源相对稀缺的多重压力。

第一,人才发展资源的相对有限。虽然改革开放以来,我国经济社会取得了长足进步,社会生产力不断提升,但是离人的自由全面发展所需要的物质资料程度依旧相距甚远。人才发展资源的有限性和稀缺性,决定了人才与人才之间必然会产生竞争,人才发展必然受资源分配的束缚。青年人才往往处于资源分配的末端,更是要面临高竞争的内外压力,尤其是“内卷化”席卷各行各业,使得青年人才更加难以崭露头角。

第二,人才发展资源分配机制存在短板。在资源有限的大背景下,如何有效分配好资源,成为影响青年人才发展的关键。在现有人才发展资源分配机制下,人才发展资源不足与浪费同时存在。在资源分配过程中,往往已经处于顶端的权威型人才,其资源用不完,而刚刚起步的青年人才没有发展资源可用,造成支撑人才发展资源分配的“马太效应”。尽管国家针对青年人才成长有各类专项的青年人才支持计划,但相对规模巨大的青年人才群体,依旧显得“僧多粥少”。在高校科研领域,现有的人才评价和资源分配体系,一定程度上存在以“头衔”“职称”分配资源的情况。然而,学术型人才职业生涯的成功需要良好的社会和文化资源作为重要支撑,青年科技人才的生产力离不开全面的组织支持,科研领域的青年人才从培养、发展到有所成就需要一个相对漫长的过程。当前科研领域对做出成果缓慢的青年人才包容度有限,或者是基本没有包容。部分高校,对青年教研人才实行的“非升即走”淘汰制度更是加剧了资源竞争的强度。在这种内部资源竞争激烈的现状下,青年人才中坚守“板凳甘坐十年冷,文章不写半句空”,愿意为科研事业本身,而不是唯职称、唯论文、唯头衔、唯绩效奔忙者少之又少。

第三,人才发展面临外部环境的现实压力。在市场经济环境下,当前青年人才面临着高房价、高生活成本等生存压力。在大城市的高学历、高收入的青年人才群体中,还面临着子女教育和赡养老人的沉重负担。青年人才在奉献于国家社会需要的事业与尽快挣钱养家、实现个人财富相对自由之间难以平衡,且通常会出于现实压力而选择妥协。面对更优渥的待遇选择时,青年人才从科研事业单位等体制内离职的现象屡见不鲜。

(二) 人才发展空间挤压

个人能力的全面发展是人的自由全面发展的重要方面。良好的发展空间是青年人才成长的必要基础,也是充分发挥青年人才能力的必备条件,但是当前青年人才发展往往面临空间挤压的困境。这种挤压既有来自于职业本身成长空间有限的客观原因,也有来自于职业内部竞争的“压制”。

一方面,青年人才发展面临职业本身的空间挤压。在部分职业中,由于历史原因或出于人才饱和状态,职务职级晋升困难,长期形成的传统职业氛围难以一时改变,成为青年人才发展的阻碍。在县域高素质青年人才中,即使青年人才出于回馈家乡,迫于大城市高房价、高压力等原因留在县城,也会面临发展空间有限的困境。青年人才敢于革新,渴望得到尊重、认可和人际公平的思想特征与县域职业发展“天花板”过低,传统根深蒂固“论资排辈”的晋升路径背道而驰,其职业发展往往举步维艰。青年人才发展空间挤压造成了县域高素质人才“引进来,留不住”,“不断引进,不断流失”的困境,同时导致了部分青年人才“大城市扎根困难”、“小城市找不到理想”的尴尬境遇,造成青年人才离开大城市,回到小城市,又回到大城市不断迁移的现象。如青年人才在东部沿海地区和西部地区表现出高流入率和高流出率的“双高”特征。

另一方面,青年人才发展面临职业环境的空间挤压。青年人才处于事业发展起步阶段,在各方面均处于相对弱势地位。良好的人才发展环境,良师益友型的领导和上级是青年人才发展的引路人。然而,部分青年人才还面临着来自上级领导和权威的“压制”,在资源有限的情况下,发展空间再次受到挤压。此外,除了个人能力等自身因素对于人才发展有重要作用以外,来自于家庭出身等先赋性因素对人才社会流动和发展空间具有重要影响。由此而来的“精英的代际循环”、“贫困的再生产”等社会流动中的“阶层固化”现象,使部分

青年人才对个人发展空间的公平性存在质疑,进而打击了部分青年人才自身发展的积极性,甚至出现“躺平”等消极发展心态。

(三)人才发展需要缺失

人的自由全面发展本质是追求人本身的解放,人的需要是促进社会发展的动力,但是其前提是人发展的物质需要和精神需要得到满足。马克思认为“人们为了能够‘创造历史’,必须能够生活”,这是“一切人类生存”和“一切历史的第一个前提”^①。在人生存的自然需要的基础上,人的精神需要、发展需要等才会进一步得以体现。尽管改革开放以后,我国社会生产力取得长足进步,每一个中国人自然的生存需要都可以得到足够保证,但是人的精神需要、发展需要在不同人群中仍然存在缺失。同时,人的需要既具有自然属性,也具有社会属性,是社会进步的动力来源。青年人才要获得长远发展,必须以其需要的不断满足作为基本前提。青年人才的年龄阶段正处于精神需要、发展需要的重要节点,但青年人才的需要获得又面临诸多挑战。

首先,青年人才的发展性需要面临压力。在市场经济环境下,青年人才往往面临着生活和职业的双重压力,为了满足其发展需要不得不参与激烈的竞争。然而,青年人才通常处在职业发展的初期和底端,获得社会认可和实现个人价值通常要经历一个相对漫长的过程,青年人才自我实现需要面临困难。

其次,青年人才发展面临精神情感需要的压力。由于社会观念变迁、婚姻物质化、工作节奏快等因素的综合作用,青年婚恋难已经成了我国社会的普遍现象。这在青年人才中表现得更为突出,越来越多高学历青年人才成为“剩男剩女”中的一员,其精神情感需要难以得到有效满足。同时,青年人才地域流动性强,成为在异乡发展漂泊的“漂族”,亲情等精神需要面临缺失。尽管这些需要的缺失会转化为激发青年人才发展的重要动力来源,但是长期的精神需要、发展需要、自我实现需要的缺失,必然会对青年人才积极性造成打击,不利于青年人才长远的健康发展。当前,青年人才生活的基本需要都能够得到保障,唯有其发展性需要、精神情感需要存在较大的改进空间。由于人口老龄化、用工缺口等各种原因,各个城市针对青年人才的“抢人大战”愈演愈烈,满足了青年人才的物质生活需要。但其发展性需要、精神情感需要能否得到解决才是决定青年人才,特别是高层次青年人才引得进来、留得下来的关键。

(四)人才自身发展观偏离

马克思社会发展理论认为,由人的主观意识所指导的生产是促进个人和社会发展的来源。人才对个人发展的观念,包括对职业劳动本身的认同、职业劳动价值的肯定等对于人才在劳动市场中的长远发展具有重要作用。青年人才的成果产出不仅与其所在的现实环境相关,同时也与其对职业本身的认同、认知等相关的个体认知因素相关。随着市场经济的快速发展,青年人才和社会公众对职业劳动的认同更多的是以金钱多少、职务职级高低等要素作为衡量标准。青年人才和社会公众对职业劳动物质化倾向促使其不再趋向于认同职业劳动本身的价值和职业奉献的意义,造成职业发展观的偏离,实际上也是被劳动之外的要素所控制的异化。尽管人的发展建立在需要的满足上,但是当自然生存的需要被满足之后,就应当追求精神层面的自我实现和获得尊重的需要。此时,劳动应当是为了追求劳动本身的意义和价值的劳动,而不仅是谋取物质享乐需要的手段。青年人才发展过度物质化而带来的职业发展观偏离,必然造成对青年人才长远发展的损害。

三 当代青年人才发展治理路径

(一)优化人才发展生态

马克思社会发展理论认为,个人发展需要与社会发展相互协调统一。个人发展促进社会发展,同时也离不开社会发展作为支撑。结合青年人才的群体特征和社会形势,从青年人才发展的外部社会生态出发,为青年人才营造良好的发展生态是促进青年人才发展的重要支撑。

第一,在总体人才发展资源供给方面适当向青年人才倾斜。由于青年人才发展处于起步阶段,因此有必要在整体人才发展资源分配中给予青年人才专门的支持。值得注意的是,青年人才发展资源的倾斜并不是雨露均沾式的全面铺开,而是根据不同领域、不同行业的青年人才特点和发展规律有针对性地给予支持。例如,对于青年科技领军人才给予其科研条件和资源配置;对于青年党政人才给予多岗锻炼、展示自我的机会;

^①卡·马克思、弗·恩格斯《德意志意识形态》,中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局编译《马克思恩格斯选集》第1卷,第158页。

对于青年企业人才,通过建立青年人才发展基金等方式,给予其保障和试错机会等。

第二,优化青年人才发展资源的内部分配机制。在做大青年人才发展资源“蛋糕”的同时,科学公平地分好人才发展资源“蛋糕”至关重要。青年人才所需的发展资源分配需要以竞争的方式激发人才动力,但也要防止过度竞争导致的“内卷化”。例如,唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项,“五唯”的破除在一定程度上激发了青年人才的竞争活力,但是“破”之后,也需要“立”好新的公平的资源分配机制,既要防止原有评价和资源分配体系弊端的积重难返,也要防止破而不立,以及立的新机制缺乏公平性、客观性和科学性,规避对青年人才发展造成新的壁垒。同时,用人主体对于青年人才成果转换的收益,可以探索建立利益联结机制,进一步激发青年人才创新创业的积极性。例如,在科技人才发展资源配置方面,调动高校、企业等用人单位的积极性,推动产学研深度融合,促进青年人才在科研成果的转化中获益。

第三,缓解青年人才发展的外部社会压力。在识别人才的基础上,不仅做好培养、引进、使用等发展性工作,还需要缓解青年人才发展的外部社会压力,解决青年人才发展的后顾之忧,使其能够安居乐业。地方政府人才工作部门和用人主体除了给予青年人才应有的物质保障之外,还应充分考虑青年人才融入当地工作的具体困难,让青年人才真正“引得进来,留得下来”。住房保障、就学就医等需要往往是青年人才面临的刚性压力,减轻这些压力是青年人才安心发展的基本前提。可以有针对性地结合当地社会经济发展情况和现实需要,根据青年人才的类别、层次,给予相应的保障。例如,面对市场化的高房价压力,可以寻找市场化或者有计划性地给予青年人才相应的过渡性保障。

(二)拓展人才发展空间

马克思社会发展理论认为,人的发展是每个人而不是少数人的发展,社会的发展是多数人的共同发展。青年人才发展既要追求个人的发展,也要推动整个群体的提升,既需要个人主体性作用的发挥,又离不开整个社会环境、组织环境的支持。一方面,青年人才通常具有善于革新、勇于尝试、个性相对鲜明、追求人际平等的普遍特征。给予青年人才宽松包容的成长环境有利于更好地激发青年人才的潜能。用人主体单位和人才管理部门需要防止领导和权威以及既得利益者对青年人才发展空间不必要的挤压。对于个性化的青年人才,给予引导和包容,摆脱传统观念的束缚。另一方面,营造公平的青年人才发展空间。机会平等是人才通过努力提升自我,实现持续发展的重要基础。相对公平的发展空间有利于激发青年人才的积极性和创造性,促使其获得自我价值认同,这对于防止青年人才“躺平”具有重要意义。拓展青年人才发展空间,需要避免青年人才职业发展的“阶层化”趋势,打破人才发展由个人能力之外因素导致的“利益固化的藩篱”,形成青年人才发展相对公平的空间,让青年人才个人能力能够得到自由全面发展。

(三)解决人才发展需要

人的需要是推动社会生产发展的动力,也是促进人自由全面发展的重要来源,“没有需要,就没有生产”^①。尊重和满足青年人才的发展需要,是激发青年人才创造性和积极性的重要方面。一方面,根据青年人才的特征和类别在发展需要方面给予不同程度的支持。高层次青年人才,基本生活需要已得到充分满足,更多的则是通过个体发展,获得自我价值实现的需要。发展环境的好坏是高层次青年人才在一个地方是去是留的重要因素。给予青年人才,特别是高层次青年人才必要的发展性需要支持必不可少。例如,通过搭建青年人才发展平台给予青年人才物质激励的同时,进行精神激励和价值肯定,为青年人才自我实现需要提供载体。另一方面,拓宽青年人才精神情感需要路径。青年人才的健康长远发展离不开精神需要的支撑。当前青年人才普遍面临的婚恋难、离家远、工作节奏快等问题具有现实客观性。根据青年人才需要的特征,搭建青年人才群体相适应的婚恋平台,落实给予异地发展的青年人才探亲假,让青年人才工作节奏张弛有度等形式,给予青年人才更多的精神情感关怀,从根本上解决青年人才发展需要面临的问题。

(四)培育人才自身科学的发展观

马克思社会发展理论认为,具有共同社会理想和共同价值取向是推动社会发展的精神动力。青年人才

^①卡·马克思《〈政治经济学批判〉导言》,中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局编译《马克思恩格斯选集》第2卷,人民出版社2012年第3版,第691页。

的发展不仅需要展现个人能力,实现个人价值,更加需要将这种能力和价值实现与社会发展的需要相结合。青年人才的发展不仅需要良好的外部发展环境和发展需要的满足,人才自身对个人发展的科学认知和认同亦不可或缺,引导青年人才树立科学的个人发展观具有必要性和紧迫性。一方面,政府需要引导青年人才正确看待劳动的价值。在人的自由全面发展情境中,劳动是人本质的需要,是实现自我的需要。青年人才在评价自身发展时,应当平衡好个人发展、社会发展,与他人发展之间的关系,而不能仅仅以个人发展至上作为衡量成败的标准。另一方面,政府需要引导青年人才摒弃错误的个人发展观。在市场经济环境下,个人主义、拜金主义、享乐主义、“躺平”思潮等在青年人才中占据着一定的空间。正确引导其理性看待发展中的物质回报、竞争公平性、个人得失等问题,防止将社会经济地位上的成败作为个人发展成败的唯一标准,以及避免自我否定或者自我膨胀等不良心态。

习近平在 2021 年中央人才工作会议上指出,“要积极为人才松绑,完善人才管理制度,做到人才为本、信任人才、尊重人才、善待人才、包容人才”^①。青年人才是人才队伍的重要力量,如何引进好、培养好、使用好青年人才,事关党和国家事业发展大局。本文尝试从马克思社会发展理论出发,分析当前青年人才发展面临的生态压力、空间挤压、需要缺失、发展观偏离等困境,提出优化人才发展生态、拓展人才发展空间、满足人才发展需要和引导人才发展观等治理路径,以期深入梳理青年人才发展的内在逻辑。诚然,人才发展与治理涉及经济社会发展的方方面面,极具复杂性和长期性,如何深入地从理论与实践维度找寻青年人才发展的内在规律,依旧值得深入考究和探讨。

Development Predicament of Contemporary Youth Talent and Its Governance from the Perspective of Marx's Social Development Theory

Liu Changjun, Xie Yu, Xie Yi

(School of Marxism, Southwest Jiaotong University, Chengdu 611756, China)

Abstract: Marx's social development theory examines the dynamic relationships among people as well as those between people and social development, and summarizes the law of social development. By combining Marx's social development theory and talent development, it can be found that social development is fundamental for talent development which should correspond with the former, pursues the realization of talent value, and is tightly associated with one's subjectivity. Based on Marx's social development theory, the development of contemporary youth talent is now facing environmental pressure, the squeezed development space, less need of talent development and deviation of talent development view. Measures such as optimizing talent development environment, expanding talent development space, creating talent development needs and cultivating a scientific development view should be taken to solve the problems in contemporary youth talent development and to revitalize talent resources.

Key words: Marx; social development theory; youth talent; governance

[责任编辑:何毅]

^① 习近平《深入实施新时代人才强国战略 加快建设世界重要人才中心和创新高地》,《人民日报》2021年9月29日,第1版。