

# 性别视角下专业人员 晋升路径及因素分析<sup>\*</sup>

刘爱玉 田志鹏

---

**内容提要** 本文采用事件史分析方法,分析了影响专业人员职称晋升的主要因素及两性在晋升上的共性和差异。研究发现:(1)女性专业人员有着不输于男性的副高和正高级职称晋升及与男性相近的职称晋升轨迹。(2)相比于先赋性因素,自致性因素对专业人员职称晋升的影响更大。(3)相比其他影响因素,政治资本对专业人员职称晋升的影响减弱,对男性专业人员的正面影响比女性显著。(4)社会支持对于各类专业人员职称具有显著正面影响。(5)用更少时间成功晋升正高级职称的女性专业人员具有更趋现代的性别角色认知。

**关键词** 专业人员 人力资本 社会支持 性别分工

---

## 问题的提出

专业人员是指从事专业性工作(professional work)的人,他们多具有某种学识和职业证书、依靠知识在社会中承担特定的责任、从事服务性工作。专业性工作至少包含三个维度:一是在认知能力上,专业人员在工作中提供的知识和技能要经历特殊教育和训练;二是在规范维度上,专业人员的工作以服务为中心,有特定的职业伦理,以此获得合法性,并拥有职业特权。三是在评价维度上,有独特的自治性和权威性,并常有特定的专业组织对其自治性加以维护和监管。

对专业性工作的社会学研究可以追溯到涂尔干的专业群体和公民道德的讨论,帕森斯则将专业社会学研究引向制度化,并将职业体系区分为学术性职业和实践性

职业(Keith 2012)。对专业人员晚近的社会学研究更关注职业地位的获得及其影响要素的分析(Walder, Li and Treiman 2000),较少关注已获得专业资格者职称的晋升。故本文将重点关注哪些因素会影响到已获得专业资格者晋升高级职称(包括副高级和正高级职称)。

另一方面,随着对专业人员地位获得和职称晋升研究的深入,一些研究注意到两性在职称晋升上的差异。以大学为例,20世纪60年代时,大学中很少有女性能够成为教授。随着女权运动的推进,情况有了很大改进,在说英语的大学中,越来越多的女性获得博士学位,并进入到学术顶尖位置。80年代有学者开始研究女性在专业工作中的职业发展(Betz & Fitzgerald, 1987)。但时至今日,男性依然比女性更多地获得专业地位。有研究认为,女性在经受“坚冰式的琉璃天花板”(unbreakable glass ceil-

---

<sup>\*</sup> 本文系2011年全国社会科学基金重大项目“第三期全国妇女地位调查”(项目编号:10@ZH020)的研究成果;亦为2010年教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目“女性高层次人才成长规律及发展对策研究”(项目编号:10JZD0045-1)成果。本文写作过程中一直得到佟新教授在数据、资料等方面的支持,文中的一些观点我们也曾一起讨论,特此感谢!

ing) ,难以到达专业精英的最高位置( Monroe et al. , 2008) 。与西方国家不同 ,我国经历过倡导男女平等、“妇女能顶半边天”的社会主义时代 ,大学教育中女性比例越来越高 ,不少女性已进入到专业领域 ,获得了重要的职业成就。因此 ,本文也将在性别视角下 ,关注两性在职称晋升上的共性和差异性。

### 调查数据说明

本文分析使用的数据来自两部分:一是《女性高层次人才成长规律及发展对策研究》2011 年在全国 31 个省进行的 3626 人问卷调查成果。二是 2010 年 12 月进行的第三期中国社会妇女地位调查入户调查中符合人才条件的 3213 人填写的“高层次人才附卷”。最终获得具有中级及以上职称、科级及以上行政级别、中层及以上管理人员特性的专业人员、行政人员和管理人员有效样本 6126 人。本文分析主要针对的是在事业单位和民办非企业中工作且拥有中级及以上职称的专业人员 ,共 2623 人。

女性专业人员样本共 1304 人 ,其开始工作的平均年龄为 21 岁 ,平均受教育程度为 14.2 年 ,初婚时平均年龄 25.2 岁 ,一年后(即 26.2 岁)第一个孩子出生。1135 个有效回应目前职称状况者 ,中级职称占 28.3% ,副高级职称占 49.8% ,正高级职称占 22%。观察期内 ,全部案例中 25% 的人在 13 年内晋升到副高级职称 ,有 50% 的人在 18 年内晋升为副高级职称 ,75% 的人在 26 年内晋升到副高级职称。25% 的人在 28 年内晋升到正高级职称。

男性专业人员样本 1319 人 ,其开始工作的平均年龄为 22 岁 ,其时平均受教育程度为 14.5 年 ,初婚时平均年龄 26.6 岁。1153 个回应了职称问题者 ,28.5% 为中级职称 ,49.8% 为副高级职称 ,22% 为正高级职称。观察期内 ,25% 的人在 13 年内晋升到副高级职称 ,50% 的人在工作后 19 年内晋升为副高 ,大多数人(75%) 在工作 27 年内晋升到副高级职称。25% 的人在 27 年内从副高级职称晋升到正高级职称。

### 影响专业人员晋升的因素分析

本文采用事件史分析方法对专业人员的职称晋升进行分析 ,重点关注影响晋升过程的要素 ,并充分关注两性在晋升路径和影响因素上的差异。

#### (一) 文献对话与假设

##### 1. 先赋因素还是自致因素

一直以来 ,社会学家们在研究地位获得时非常关心的一个问题是:随着工业化、现代化的推进 ,先赋因素与

自致因素对于个体地位获得而言会产生什么样的影响。最经典的研究是美国社会学家布劳和邓肯对美国成年男性地位获得的分析 ,他们的研究发现 ,影响职业成就的决定性因素是本人的教育水平、第一个职业以及父亲的教育水平与职业。对于个体的地位获得而言 ,自致因素比先赋因素更为重要( Blau & Duncan ,1967) 。以后的研究也发现 ,教育在决定个人生活际遇上起着越来越重要的作用( Treiman ,1970) 。“谁能够获得更高级别职称的晋升”这个研究问题的答案是“谁能获得更多教育”。对教育分层的比较研究发现 ,二战后男女在教育获得上的差距明显缩小。女性在教育扩张的过程中受益良多( Shavit & Blossfeld ,1993) ,并对女性的地位获得产生有利影响( Hout & DiPrete ,2006) 。有关中国的研究也显示 ,教育对职业地位获得的重要性在上升( Walder ,Li and Treiman , 2000) 。基于上述讨论 ,本文提出的第一个研究假设为:

H1: 对于已获得专业资格的人员 ,相比于先赋性因素而言 ,自致性因素对专业人员职称晋升影响更重要 ,其对女性专业人员职称晋升的影响比男性更大。

##### 2. 政治资本还是人力资本

魏昂德在“职位流动与政治秩序”一文中指出 ,中国的精英流动存在二元路径 ,管理者精英和专业化精英在进入精英群体的途径、标准、后果等方面泾渭分明。进入管理者精英的途径需要有高学历、良好的政治素质 ,其职业享有相当的社会声望和权威 ,并有客观的物质收益。进入专业化精英的途径 ,需要有学历 ,但不要求政治资本。人力资本相比于政治资本对于专业人员的向上流动具有更重要的意义( 魏昂德 ,2002) 。由此推论 ,在职称的晋升上 ,人力资本会获得正向回报。不过 ,在魏昂德等学者的研究中 ,关于政治资本的测量主要是针对党员与群众之间的差异 ,且更多强调个体对组织和意识形态的忠诚。实际上 ,政治资本可能是一种类似于教育文凭的资格证书 ,是能力或诸多无法观察的品质或特征的信号 ,同时 ,党员身份类似于一种社会资本( 关系) 可以获得诸多资源( 信息、影响力或操作力) 和机会。它可以起到非正式个人信息网络的作用 ,确保干部在竞争中可以获得最新的、最准确的市场信息 ,从而在市场竞争中获胜( 宋时歌 ,1998; 刘和旺、王宇锋 ,2010) 。如果认可政治资本具有某种能力或资格凭证的作用 ,则市场化转型可能并不会弱化其在地位晋升上的作用。

民主党派作为一种特殊身份 ,其对于地位流动的影响一直被忽视。虽然截至 2011 年底时各民主党派成员总数不过 80 多万人<sup>①</sup> ,但其中却不乏中高级知识分子和专

业人员,因此在讨论职称晋升问题时,理应给予关注。

关于人力资本与地位流动的既往讨论,主要考察了学历、在职培训等方面,而对于人力资本的质量则较为忽视,这一方面是受限于问卷调查资料,更因为在高等教育扩招之前,能够接受更多的教育特别是上大学就足以与其他人群进行区分,但在高等教育越来越普及的时候,学历的含金量会降低,重要性日益凸现的将是获得什么样质量的教学。已有研究显示,学校级别对于大学生职业地位获得的显著影响(李黎明、李卫东,2009:120),对于专业人员的职称晋升,人力资本的质量相比于数量而言,何者会更重要是一个需要讨论的问题。基于既往研究,本文的第二个假设是:

H2: 市场化转型过程中,相比于政治资本而言,人力资本对于专业人员职称晋升具有更重要的意义;人力资本的质量相比于人力资本的数量对于职称晋升而言更为重要。

### 3. 社会支持与晋升

从一般意义上说,社会支持指人们从社会中所得到的、来自他人的各种帮助,可分为两类:一是正式的社会支持,指来自政府、社会正式组织的各种制度性支持;二是非正式的社会支持,主要指来自家庭、亲友、邻里、同事和非正式组织等的非制度性支持。本文主要关注专业人员来自非家庭成员如邻里、同事、上级和非正式组织等的支持,称之为社会性支持。

既往研究显示,越是能得到更多社会支持的个体,其所拥有和可以运用的社会资本越丰富。但具有社会资本功效的社会支持的获得,是行为主体“有意识投资”的产物,两性因之而有差异,专业技术女性由于家庭责任或组织社交的男性网络对女性的排斥(比如:高尔夫球协会、足球协会等)(Marshall,1997),导致花费在与他人交往上的时间、精力都少于男性,从而拥有较少的社会资本,获得较少的社会支持。特别是女性会因为难于融入男性占据主导地位的非正式网络,因而缺少机会,导致女性被排挤和孤立。就专业人员职称晋升而言,如果能够获得更多社会性支持,则其在地位晋升的路途上相比于那些没有获得或获得较少支持者而言,会走得更顺更远,因此本文的第三个研究假设是:

H3: 越是能获得社会性支持的专业人员,越是能在职称晋升时处于有利位置。

### 4. 性别分工与晋升

有关社会化形塑的性别认知、家庭分工等因素对于职称晋升的影响,尚有待引起更多的关注。有研究认为

女性在承担职业角色的同时,还要兼顾家庭角色,这不仅表现在女性自身的角色意识中,也反映在社会对女性的双重价值评判标准上。社会对男性的评价尺度是事业,但对女性却用事业和家庭的双重标准:社会对女性的角色期望是家庭,而工作机构对女性的角色期望是工作(Centra and Gaubatz,2000),这种双重标准对女性是不公正的,也超过女性能力范围,增加了女性的压力,造成职业女性的双重角色冲突。以往的研究也显示(Whyte,1984)中国妇女承担了照顾家庭与抚育子女的重担。因此,受传统性别分工的影响,女性人员更多地承担了子女抚养、家人照顾和日常家务劳动等责任,并形成“劣势累积”(马缨,2009;张廷君、张再生,2009)。因此,本文的第四个研究假设是:

H4: 性别角色认知趋向于现代,家务劳动承担更少的专业人员,在职称晋升上会走得更快。

## (二) 模型及分析

### 1. 模型因变量

本文的因变量即是专业人员职称晋升,分为晋升高级职称和晋升正高级职称,事件史分析方法测量的是职称晋升的年数<sup>②</sup>。所讨论的职称晋升指各专业技术领域专业职称的获得,主要针对两种情况,一是副高级职称晋升(从工作开始晋升到副高级职称所用的年数),二是正高级职称晋升(从工作开始晋升到正高级职称所用的年数)。

### 2. 模型核心自变量

先赋性因素以两个变量测量:一是父母文化程度,其取值是父亲或母亲文化程度最高者,分为小学及以下、初中、高中/中专/中技、大专及以上四类;二是户籍出身,分为农村户籍和城镇户籍两类。自致性因素的测量以个人人力资本为主,从三个方面进行考察:一是文化程度,指个人开始第一个工作之前的接受教育的年数;二是接受教育的质量,指最高学历是否是重点大学;三是工龄,根据分析时关注副高职称和正高职称晋升的主旨,建构了两个变量:晋升副高前工龄与晋升正高前工龄。

政治资本的测量,采用的是晋升副高前政治资本和晋升正高职称前政治资本,分为群众、共产党员和民主党派三类。

社会支持是一个由多个变量建构的量表。问卷中有一个问题询问了“需要时下列人员能否帮你”,涉及的对象包括企业主/企业主管、厅局级及以上干部、初级干部、高级职称专业技术人员。根据被调查对象对上述问题的回答状况,构建一个称之为“需要时可以获得的帮助”的量表,其信度系数为0.785。

性别分工从两个方面进行考察。一是性别角色分工认知 根据被调查者对 4 项问题的回答构建量表,分别是“男人应该以社会为主,女人应该以家庭为主”、“挣钱养家主要是男人的事情”、“丈夫的发展比妻子的发展更重要”、“更重要的是帮助丈夫成就事业”。量表的信度系数

为 0.767 得分最高为 20 分,最低为 4 分,得分的高低反映了性别角色分工观念由传统到现代连续统。女性(10.06 分)相比于男性(11.45 分)更趋向现代。二是家务劳动承担<sup>③</sup>。各自变量的描述性统计见表 1。

表 1 模型分析变量基本情况表

变量		女性专业人员 (N = 1304)		男性专业人员 (N = 1319)	
		平均值	标准差	平均值	标准差
工作前受教育年数		14.23	3.22	14.50	3.27
工作后受教育年数		2.25	2.11	2.12	2.12
晋升副高前工龄		17.29	7.72	17.71	8.30
晋升正高前工龄		21.59	8.32	22.25	9.12
性别角色认知		10.06	3.58	11.45	3.81
需要时可以得到支持( 社会网络资源)		0.42	0.31	0.46	0.30
家务劳动承担		17.04	4.58	11.55	4.10
变量		频次	有效百分比	频次	有效百分比
父母文化程度	小学及以下	397	30.42	610	46.18
	初中	212	16.25	190	14.38
	高中/中专/中技	298	22.84	274	20.74
	大专及以上	372	28.51	223	16.88
	缺少值	26	1.99	24	1.82
户籍出身	不是农村户籍出身	866	66.36	590	44.7
	农村户籍出身	439	33.64	731	55.3
最高学历是否是重点大学	不是	617	47.28	616	46.63
	是	688	52.72	705	53.37
晋升副高前政治资本	群众	628	48.12	472	35.73
	共产党员	617	47.28	739	55.94
	民主党派	48	3.68	22	1.67
	缺少值	12	0.92	88	6.66
晋升正高前政治资本	群众	538	41.23	412	31.19
	共产党员	665	50.96	808	61.17
	民主党派	94	7.2	46	3.48
	缺少值	8	0.61	55	4.16

3. 专业人员职称晋升模型及分析

以副高级职称晋升事件和正高级职称晋升事件在生存期内是否发生为因变量,以先赋因素、自致因素、人力资本、政治资本、社会支持、性别角色认知等要素为自变量,利用事件史的 logit 模型,通过 stata12 软件分别对不同性别专业人员职称晋升进行分析,结果见表 2 和表 3。

第一 在晋升副高级职称时,有显著影响的要素为人力资本、政治资本及社会支持,且对两性有相似的影响。先赋性因素、性别角色认知和家务劳动承担对晋升副高

职称无显著影响。

第二 在成功晋升正高级职称的影响因素上既有相似性也表现出一定的性别差异,相似性表现为政治资本和社会支持对两性晋升的影响相近。性别差异表现为:对于女性而言,人力资本数量和质量各要素、性别角色认知等对晋升正高级职称均有显著影响。对男性而言,表征人力资本质量的“最高学历为重点大学”及性别角色认知对晋升没有显著影响。

表2 事件史分析系数的比较: 专业人员晋升副高职称

发生事件		女性			男性		
		Exp	标准误	系数	Exp	标准误	系数
父母教育程度	初中	1.013	0.124	0.013	1.043	0.115	0.042
	高中/中专/中技	1.096	0.126	0.091	1.143	0.114	0.134
	大专及以上	1.205	0.133	0.186	1.166	0.138	0.153
户籍身份	农村户籍出身	1.068	0.091	0.066	1.049	0.090	0.048
人力资本	工作前受教育年数	1.085***	0.021	0.082	1.085***	0.021	0.082
	工作后受教育年数	1.094***	0.029	0.090	1.130***	0.030	0.122
	最高学历是否是重点大学	1.080	0.088	0.077	1.092	0.091	0.088
	晋升副高职称前工龄	0.931**	0.023	-0.071	0.898***	0.019	-0.107
	晋升副高职称前工龄平方	1.000	0.001	-0.000	1.001	0.001	0.001
政治资本	晋升副高前为共产党员	1.151 <sup>^</sup>	0.093	0.140	1.259**	0.108	0.231
	晋升副高前为民主党派	1.332	0.240	0.287	1.623*	0.384	0.485
社会支持	需要时能获得帮助	1.412**	0.178	0.345	1.388**	0.181	0.328
性别分工	性别角色认知	1.003	0.010	0.003	1.005	0.010	0.005
	家务劳动承担	0.998	0.008	-0.002	0.999	0.010	-0.001
log L		-4631.819			-4652.218		
N		217651			222955		

注: 作为参照类排除的变量有: 小学及以下、非农村户籍出身、最高学历非重点大学、群众; <sup>^</sup>表示  $p < .10$ ; \* 表示  $p < 0.05$ ; \*\* 表示  $p < 0.01$ ; \*\*\* 表示  $p < 0.001$ 。

表3 事件史分析系数的比较: 专业人员晋升正高职称

发生事件		女性			男性		
		Exp	标准误	系数	Exp	标准误	系数
父母教育程度	初中	0.831	0.201	-0.185	0.863	0.168	-0.147
	高中/中专/中技	1.189	0.245	0.173	0.765	0.139	-0.267
	大专及以上	1.123	0.222	0.116	0.913	0.191	-0.091
户籍身份	农村户籍出身	0.799	0.132	-0.225	1.000	0.152	-0.003
人力资本	工作前受教育年数	1.141***	0.039	0.132	1.143***	0.039	0.133
	工作后受教育年数	1.137**	0.053	0.129	1.199***	0.055	0.181
	最高学历是重点大学	1.733***	0.275	0.550	1.256	0.192	0.228
	晋升正高职称前工龄	1.153*	0.066	0.142	0.935 <sup>^</sup>	0.035	-0.067
	晋升正高职称前工龄平方	0.996***	0.001	-0.004	1.000	0.001	0.000
政治资本	晋升正高前为共产党员	1.337 <sup>^</sup>	0.213	0.291	2.063***	0.383	0.724
	晋升正高前为民主党派	1.550 <sup>^</sup>	0.396	0.438	2.017*	0.700	0.702
社会支持	需要时能获得帮助	1.721*	0.395	0.543	3.114***	0.735	1.136
性别分工	性别角色认知	0.962*	0.019	-0.039	1.009	0.017	0.009
	家务劳动承担	0.986	0.015	-0.014	0.972	0.171	-0.029
log L		-1709.931			-1811.928		
N		287623			290201		

注: 作为参照类排除的变量有: 小学及以下、非农村户籍出身、最高学历非重点大学、群众; <sup>^</sup>表示  $p < .10$ ; \* 表示  $p < 0.05$ ; \*\* 表示  $p < 0.01$ ; \*\*\* 表示  $p < 0.001$ 。

### 结 论

就两性专业人员职称晋升的影响因素而言,既有共性,也有差异性。共性是: 第一,人力资本相比于先赋因

素对两性的职称晋升而言更为重要,先赋因素中的父母文化程度、户籍身份只对职称晋升有微弱影响,而人力资本数量(工作前受教育年数)数量和质量(最高学历是否重点大学)对两性正高职称晋升均有显著积极影响。第

二 社会性支持对于两性晋升更高职称有显著积极影响。第三 民主党派身份对于两性正高职称晋升有显著积极影响。差异性: 第一 ,中共党员身份对男性职称晋升的影响大于其对于女性的影响。第二 ,人力资本质量对于女性正高职称晋升有显著积极影响 ,但对于男性的影响并不显著。第三 ,性别角色认知对女性晋升正高职称有显著影响 ,性别角色认知越趋向于现代 ,晋升机会更大 ,对男性专业人员则不存在这样的影响。

总结来看 ,我们看到影响两性专业人员职称晋升的很多共同因素具有现代社会的特征 ,即人力资本数量和质量的作⽤凸显 ,但社会支持同样也起到非常重要的作用。而差异性影响因素颇具性别视角 ,特别是性别角色观念影响反映了现代社会两性分工以及女性的性别观念对于在专业技术领域晋升的重要作用。本研究揭示了专业人员职称晋升的核心影响要素及性别上的差异 ,对于专业技术人员职称晋升的努力方向以及设计更合理的晋升制度具有积极意义。

①参见新华网新华资料“民主党派” ,[http://news.xinhuanet.com/ziliao/2002-01/28/content\\_256326.htm](http://news.xinhuanet.com/ziliao/2002-01/28/content_256326.htm) ,2013年3月4日 ,14:58。

②本文所指年数为事件史分析中转化的人月。

③问卷询问了被调查对象最近一年在做饭、洗碗、洗衣服/做卫生、日常家庭采购、照料孩子生活、辅导孩子功课、照料老人等七个方面承担家务劳动的情况 ,其选项为“从不、很少、约一半、大部分、全部” ,我们将其分别赋值为0、1、2、3、4分 ,七个项目的得分相加 ,最小值为0分 ,最大值为28分 ,分值越低 ,承担家务劳动越少。

#### 参考文献

1. Betz , N. E. , & Fitzgerald , L. F. 1987. *The career psychology of women*. Orlando , FL: Academic Press.
2. Blau P. M. , Duncan , O. D. 1967. *The American Occupational Structure*. New York: Wiley.
3. Centra , J. A. , and Gaubatz , N. B. 2000. Is There Gender Bias in Student Evaluations of Teaching? *The Journal of Higher Education* (71) : 17 - 33.
4. Hout , Michael & Thomas A. DiPrete . 2006, “What We Have Learned: RC28’s Contributions to Knowledge about Social Stratification” *Research in Social Stratification and Mobility* 24.

5. Keith Macdonald 2012 “第十三章:专业性技术工作” ,载马立克·科尔钦斯基等主编《工作社会学》 ,中国人民大学出版社。
6. Marshall J. 1997. *Women Managers: Travelers in a Male World*. Wiley & Sons.
7. Monroe K. S. Ozyurt , T. Wrigley & A. Alexander. 2008. Gender Equality in Academia: Bad News from Trenches , and some Possible Solutions. *Perspectives on Politics* , 6(2) : 215 - 233.
8. Shavit , Yossi & Hans - Peter Blossfeld . 1993. *Persistent Inequality: Changing Educational Attainment in Thirteen Countries*. Boulder , Colo. : Westview Press.
9. Treiman , D. J. 1970. “Industrialization and Social Stratification” , In E. O. Laumann ( eds. ) , *Social Stratification: Research and Theory for the* . Indianapolis: Bobbs - Merrill.
10. Walder , A. G. , Bo bai Li and Donald J. Treiman. 2000. Politics and Life Chances in a State Socialist Regime: Dual Career Paths into the Urban Chinese Elite , 1949 to 1996 , *American Sociological Review* , vol. 65 , no. 2 , pp. 191 - 209
11. Whyte , Martin King and William L. Parish. 1984. *Urban Life in Contemporary China* , Chicago Press.
12. 李黎明、李卫东 《阶层背景对本科毕业生职业地位获得的影响》 ,《社会》2009年5期
13. 刘和旺、王宇锋 《市场化与政治资本的收益》 ,《经济学季刊》2010年第9期
14. 宋时歌 《权力转换的延迟效应——对社会主义国家向市场转变过程中的精英再生与循环的一种解释》 ,《社会学研究》1998年第3期。
15. 魏昂德 《一个市场社会的崛起:中国社会分层机制的变化》 ,载边燕杰主编《市场转型与社会分层》 ,三联书店 2002年。
16. 马缨 《博士毕业生的性别差异与职业成就》 ,《妇女研究论丛》2009年第6期。
17. 张廷君、张再生 《女性科技工作者职业生涯发展模式与对策研究》 ,《妇女研究论丛》2009年第5期。

作者简介:刘爱玉 ,北京大学社会学系教授、博士生导师;田志鹏 ,北京大学中国工人与劳动研究中心研究助理 ,北京大学中国社会与发展研究中心研究助理。北京 ,100871

(责任编辑:毕素华)