

湖南开放大学干部选拔任用工作规定

第一章 总 则

第一条 为了坚持和加强党的全面领导，深入贯彻新时代党的组织路线和干部工作方针政策，落实党要管党、全面从严治党特别是从严管理干部的要求，坚持新时期好干部标准，建立科学规范的干部选拔任用制度，形成有效管用、简便易行、有利于优秀人才脱颖而出的选人用人机制，推进干部队伍革命化、年轻化、知识化、专业化，建设一支高举中国特色社会主义伟大旗帜，以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍，保证党的基本理论、基本路线、基本方略全面贯彻执行和新时代中国特色社会主义事业顺利发展，根据《中国共产党章程》《党政领导干部选拔任用工作条例》《干部选拔任用监督检查和责任追究办法》（中办发〔2019〕33号）《湖南省事业单位领导人员管理办法》（湘办发〔2024〕1号）等有关文件规定，结合学校实际，特制定本规定。

第二条 选拔任用干部，必须坚持下列原则：

- （一）党管干部、党管人才；
- （二）德才兼备、以德为先，五湖四海、任人唯贤；

（三）事业为上、人岗相适、人事相宜；

（四）公道正派、注重实绩、群众公认；

（五）民主集中制；

（六）依法依规办事。

第三条 选拔任用干部，必须把政治标准放在首位；树立注重基层和实践的导向，大力选拔敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的干部；注重发现和培养选拔优秀年轻干部，用好各年龄段干部；统筹做好培养选拔女干部、少数民族干部和党外干部工作。

对不适宜担任现职的干部应当进行调整，推进干部能上能下。

第四条 本规定适用于选拔任用学校党政管理机构、群团组织中的处级干部和教学、教辅机构中的中层正副职干部以及内设机构中的科级干部。本规定中的“以上”“以下”都包括本级。学校干部严格按照上级核定干部职数和学校岗位设置职数进行配备。

党内法规和法律法规等对事业单位干部管理另有规定的，从其规定。

第五条 学校党委及组织部按管理权限履行选拔任用干部的职责，切实发挥领导把关作用，负责本规定的组织实施。

第二章 任职条件和资格

第六条 干部必须信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁，具备下列基本条件：

（一）思想政治素质好，理想信念坚定，自觉坚持以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，努力用马克思主义立场、观点、方法分析和解决实际问题，深刻领悟“两个确立”的决定性意义，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，自觉在思想上政治上行动上同党中央保持高度一致，经得起各种风浪考验；

（二）坚决贯彻执行党的教育方针和重大决策部署，热爱党的教育事业，自觉落实立德树人根本任务，坚守为党育人、为国育才使命，在学校建设与改革发展中担当作为、成绩突出；

（三）坚持解放思想，实事求是，与时俱进，求真务实，认真调查研究，能够把党的方针政策同实际相结合，创新意识强，勤于学习、勇于探索，卓有成效地开展工作；

（四）有强烈的革命事业心、政治责任感和历史使命感，有斗争精神和斗争本领，有实践经验，有胜任领导工作的组织能力、文化水平和专业素养；

（五）坚持以人民为中心的发展思想，正确行使职权，坚持

原则，依法办事，以身作则，艰苦朴素，勤俭节约，坚持党的群众路线，密切联系群众，自觉接受党和群众的批评、监督，带头践行社会主义核心价值观，廉洁从政、廉洁用权、廉洁修身、廉洁齐家；

（六）坚持和维护党的民主集中制，有民主作风，有全局观念，善于团结同志，包括团结同自己有不同意见的同志一道工作。

第七条 提拔处级干部或中层正副职，应具备下列基本资格：

（一）一般应当具有大学本科及以上文化程度。

（二）一般应当具有五年以上工龄。

（三）一般应当具有在下一级两个以上职位任职的经历，且应当在学校工作一年以上。

（四）从副处级或中层副职提任正处级或中层正职的，应当在副处级或中层副职岗位工作两年以上；从正科级或科室正职提任副处级或中层副职的，应当在正科级或科室正职岗位工作三年以上。

（五）具有正常履行职责的身体条件。

（六）应当经过党校、干部学院或者组织部门认可的其他培训机构的培训，培训时间应当达到干部教育培训的有关规定要求。确因特殊情况在提任前未达到培训要求的，应当在提任后一年内

完成培训。

（七）符合有关法律规定的资格要求。提任党的领导职务的，还应当符合《中国共产党章程》等规定的党龄要求。

（八）提任二级学院行政职务的，一般应当具有与本岗位相关的专业教育背景或者具有从事本行业专业工作的经历。提任二级学院行政正职的，一般应当具有正高级以上专业技术职务或博士学位且具有副高级专业技术职务，同时还应在下一级岗位具有两年工作经历。从专任教师岗提任二级学院行政副职的，一般应当具有副高级以上专业技术职务或博士学位，同时还应在党支部书记、教研室主任、实验室主任、科研所（二级学院所属科研单位）所长岗位上有一年以上任职经历。

（九）提任二级学院党组织书记职务的，一般应当具有党务工作或学生管理工作经历，且具有副处级或中层副职岗位两年以上任职经历。从专任教师岗提任二级学院党组织专职副书记职务的，一般应当具有党务工作或学生管理工作经历，同时还应在党支部书记、教研室主任、实验室主任、科研所（二级学院所属科研单位）所长岗位上有一年以上任职经历，或在正科级或科室正职岗位上工作三年以上。

（十）提任党务部门及群团组织处级干部的，原则上应有思

政课教师，辅导员或班主任等学生工作经历。

（十一）提任党委职能部门的处级干部，应为中共党员，并具有三年以上党龄。

（十二）“双肩挑”岗位的干部一般应当具有正高级专业技术职务，或具有副高级专业技术职务和博士学位。“双肩挑”干部任职年限可适当放宽。

（十三）从教辅机构、教学机构转、提任党政管理机构处级干部的，其在教辅机构、教学机构的任职年限不少于一年。

（十四）专业技术岗位到管理岗位担任正副处级或中层正副职职务的，其任职资格应符合本条（一）（二）（五）（六）（七）（八）（九）项规定外，并具有相应的专业技术职务任职（岗位）经历和一定的管理工作经历。其中担任正处级或者中层正职的，应当已担任相应正高级专业技术职务或者2年以上副高级专业技术职务；担任副处级或中层副职的，应当已担任相应副高级专业技术职务或者5年以上中级专业技术职务。

第八条 提拔科级干部或科室正副职，应具备下列基本资格：

（一）一般应当具有大学本科及以上文化程度。

（二）具有本科学历的一般应当具有三年以上工龄；具有研究生学历或硕士学位的，一般应当具有两年以上工龄；且一般应

当在我校工作一年以上的在编在岗教职工。

（三）提任正科级或科室正职职务，应当在副科级或科室副职岗位工作两年以上；提任副科级或科室副职职务，应当具有下一级岗位工作经历。

（四）具有正常履行职责的身体条件。

（五）提任党务岗位的科级干部，应为中共党员。

（六）从教辅机构、教学机构转、提任党政管理机构科级干部的，其在教辅机构、教学机构的任职年限不少于一年。

（七）专技人员参加管理岗位干部选任正、副科级职务的，其任职资格应符合本条（一）（二）（四）（五）项规定外，并具有相应的专业技术职务任职(岗位)经历和一定的管理工作经历。其中担任正科级职务的，应当已担任相应副高级专业技术职务或者2年以上中级专业技术职务；担任副科级职务的，应当已担任相应中级以上专业技术职务或者5年以上初级专业技术职务。

第九条 干部一般应逐级提拔。破格提拔干部必须从严掌握，并按照《湖南省党政干部破格提拔暂行规定》《湖南省事业单位领导人员管理办法》等有关文件规定执行。

任职试用期未满或者提拔任职不满一年的，不得放宽任职资格。不得在任职年限上连续放宽任职资格。不得越两级提拔。

第三章 分析研判和动议

第十条 组织部应当深化对干部的日常了解，坚持知事识人，把功夫下在平时。根据日常了解情况，对干部进行综合分析研判。党委或组织部根据工作需要和干部队伍建设实际，提出启动干部选拔任用工作意见。

第十一条 组织部综合有关方面建议和平时了解掌握的情况，根据干部岗位职数，对干部进行动议分析，就选拔任用的职位、条件、范围、方式、程序和人选意向等提出初步建议。

个人向党组织推荐干部人选，必须负责地写出推荐材料并署名。

第十二条 初步建议向学校党委主要领导成员报告后，在一定范围内进行沟通酝酿，形成工作方案，报党委审批。

第十三条 研判和动议时，根据工作需要和实际情况，如确有必要，也可以把公开选拔、竞争上岗作为产生人选的一种方式。公开选拔、竞争上岗一般适用于副职领导职位。

公开选拔、竞争上岗应当结合岗位特点，坚持组织把关，突出政治素质、专业素养、工作实绩和一贯表现，防止简单以分数、票数取人。

第四章 民主推荐

第十四条 选拔任用干部，应当经过民主推荐。民主推荐包括谈话调研推荐和会议推荐，推荐结果作为选拔任用的重要参考，在一年内有效。

二级学院领导班子调整或者处级干部岗位出现空缺，民主推荐可以按照职位设置全额定向推荐，也可以根据拟任职位的具体情况进行非定向推荐。

选拔任用二级单位（部门）内设科室科级干部，应当经过各二级党组织或机关党委所属党支部的民主推荐。

第十五条 民主推荐应当经过以下程序：

（一）进行谈话调研推荐，提前向谈话对象提供谈话提纲、政策说明、干部名册等相关材料，提出有关要求；

（二）综合考虑谈话调研推荐情况以及人选条件、岗位要求、班子结构等，由组织部研究，报学校党委主要领导成员同意，提出会议推荐参考人选；

（三）召开推荐会议，说明有关政策，介绍参考人选产生情况，提出有关要求，组织填写推荐表；

（四）对民主推荐情况进行综合分析；

（五）向学校党委汇报民主推荐情况。

个别提拔任职，或进一步使用需要进行民主推荐的，必要时

也可以先进行会议推荐，再进行谈话调研推荐。先进行谈话调研推荐的，可以提出会议推荐参考人选，参考人选应当差额提出。单位人数较少、参加会议推荐人员范围与谈话调研推荐人员范围基本相同，且谈话调研推荐意见集中的，根据实际情况，可以不再进行会议推荐。

根据工作需要，可以在民主推荐前对推荐职位、条件、范围以及符合职位要求和任职条件的人选，在适当范围内进行沟通。

第十六条 个别提拔任职，或者进一步使用需要进行民主推荐的，参加民主推荐人员一般按照下列范围执行：

（一）民主推荐根据相应岗位的职责与工作要求，按照代表性、关联性和知晓度原则执行，亦可以适当调整。

（二）谈话调研推荐由人选所在单位（部门）领导成员以及其他需要参加人员参加；参加会议推荐的人员亦可以适当调整。

第十七条 个别特殊需要的干部人选，可以由组织部推荐，报学校党委审定后，作为考察对象。

第五章 考 察

第十八条 确定考察对象，应当根据工作需要和干部德才条件，将民主推荐与日常了解、综合分析研判以及岗位匹配度等情况综合考虑，防止把推荐票等同于选举票、简单以推荐票取人。

考察对象一般应多于拟任职务人数，个别提拔任职或者进一步使用时意见比较集中的，也可以等额确定考察对象。

第十九条 有下列情形之一的，不得列为考察对象：

- （一）违反政治纪律和政治规矩的；
- （二）群众公认度不高的；
- （三）上一年年度考核结果为基本合格以下等次的；
- （四）有跑官、拉票等非组织行为的；

（五）除特殊岗位需要外，配偶已移居国（境）外，或者没有配偶但子女均已移居国（境）外的；

（六）受到诫勉、组织处理或者党纪政务处分等影响期未满或者期满影响使用的；

（七）其他原因不宜提拔或者进一步使用的。

第二十条 考察拟任人选，必须依据干部选拔任用条件和不同职务的职责要求，全面考察其德、能、勤、绩、廉，严把政治关、品行关、能力关、作风关、廉洁关。

要突出政治标准，注重了解政治理论学习情况，深入考察政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律等方面的情况；深入考察道德品行，加强对工作时间之外表现的考察；强化专业素养考察；注重考察工作实绩；加强作风考察，深入了解为

民服务、求真务实、勤勉敬业、敢于担当、奋发有为，遵守中央八项规定精神，反对形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风等情况；强化廉政情况考察，深入了解遵守廉洁自律有关规定，保持高尚情操和健康情趣，慎独慎微，秉公用权，清正廉洁，不谋私利，严格要求亲属和身边工作人员等情况。

第二十一条 考察拟任人选，应当保证充足的考察时间，经过下列程序：

（一）制定考察工作方案，成立考察组。考察组一般由2名以上具有较高素质的人员组成，实行干部考察工作责任制；

（二）发布干部考察预告；

（三）广泛深入地了解情况，根据需要进行专项调查、延伸考察等；

（四）同考察对象面谈；

（五）综合分析考察情况并交换意见；

（六）考察组综合考察情况，形成考察意见和建议，向学校党委汇报。

第二十二条 考察拟任人选，应当听取考察对象所在二级党组织和纪检监察部门意见，根据需要可以听取宣传、统战、人事等相关部门意见。

必须严格审核考察对象的干部人事档案，按规定查核个人有关事项报告，就党风廉政情况听取纪检监察部门意见，对反映问题线索具体、有可查性的信访举报进行核查。对需要进行经济责任审计的考察对象，应当事先按照有关规定进行审计。

第二十三条 考察拟任人选必须形成书面考察材料，建立考察文书档案。已经任职的干部，其考察材料归入本人档案。考察材料主要内容为：

- （一）德、能、勤、绩、廉方面的主要表现以及主要特长、行为特征；
- （二）主要缺点和不足；
- （三）民主推荐、民主测评、考察谈话情况；
- （四）审核干部人事档案、查核个人有关事项报告、听取纪检监察部门意见、核查信访举报等情况的结论。

第六章 讨论决定

第二十四条 拟任人选在讨论决定前，对任用建议方案应当在学校党委主要领导成员之间进行充分酝酿。

非中共党员拟任人选，应当征求党委统战部和学校民主党派基层组织主要负责人、无党派代表人士的意见。

第二十五条 选拔任用干部，应当按照干部管理权限由学校

党委集体讨论作出任免决定。

学校从严掌握的拟破格提拔情形，应当说明拟破格的具体情形和理由，以便充分讨论决定；其他拟破格提拔以及从专业技术岗位到管理岗位担任领导职务正职的，在讨论决定前必须报经上级组织部门审批同意。越级提拔或者不经过民主推荐列为破格提拔人选的，应当在考察前报告，经批复同意后方可进行。

第二十六条 有下列情形之一的，不得提交会议讨论：

- （一）没有按照规定进行民主推荐、考察的；
- （二）拟任人选纪检监察部门未签署意见的；
- （三）个人有关事项报告未查核或者经查核存疑尚未查清的；
- （四）线索具体、有可查性的信访举报尚未调查清楚的；
- （五）干部人事档案中身份、年龄、工龄、党龄、学历、经历等存疑尚未查清的；
- （六）巡视巡察、审计等工作中发现重大问题尚未作出结论的；
- （七）没有按照规定向上级报告或者报告后未经批复同意的干部任免事项；
- （八）其他原因不宜提交会议讨论的。

第二十七条 学校党委讨论决定干部任免事项，必须有三分

之二以上成员到会，并保证与会成员有足够时间听取情况介绍、充分发表意见。与会成员对任免事项，应当逐一发表同意、不同意或者缓议等明确意见，学校党委主要负责人应当最后表态。在充分讨论的基础上，采取口头表决、举手表决或者无记名投票等方式进行表决。意见分歧较大时，暂缓进行表决。

学校党委有关干部任免的决定，需要复议的，应当经学校党委超过半数成员同意后方可进行。

第二十八条 学校党委讨论决定干部任免事项，应当按照下列程序进行：

（一）党委分管组织工作的领导或者党委组织部负责人，逐个介绍拟任人选的推荐、考察和任免理由等情况，其中涉及破格提拔等需要按照要求事先向上级组织部门报告的选拔任用有关工作事项，应当说明具体事由和征求上级组织部门意见的情况；

（二）参加会议的党委成员进行讨论；

（三）进行表决，以党委应到会成员超过半数同意形成决定。

第二十九条 纪委副书记、工会副主席、团委书记副书记等职务的任免应按相关规定报上级有关部门请示、备案。

第七章 任 职

第三十条 任职方式。根据不同情况实行选任制、委任制和

聘任制。

第三十一条 实行任职前公示制度。提任的干部，在讨论决定后、任职文件下发之前，应在一定范围内进行公示，涉及破格提拔的还应当说明破格的具体情形和理由。公示期不少于五个工作日。公示结果不影响任职的，办理任职手续；公示结果影响任职的，应经过学校党委复议。

第三十二条 实行任职试用期制度。提任非选举产生的干部，试用期为一年。试用期满后，由党委组织部组织考核。

（一）经考核合格，正式任职。

（二）在试用期间受组织处理或纪律处分影响任职的，按有关规定处理；在试用期间工作出现重大失误或犯有严重错误的，经学校党委研究，免去试任职务，并按有关规定处理。

（三）经考核民主测评不合格票和基本合格票超过三分之一的，经学校党委研究，酌情延长试用期，一般不超过一年；经考核民主测评不合格票和基本合格票超过三分之二，经学校党委研究，免去试任职务，并按有关规定处理。

第三十三条 实行任前谈话制度。对决定任用的干部，由学校党委指定专人进行任职与廉政谈话，肯定成绩，指出不足，提出要求和需要注意的问题。谈话可采取个别谈话和集体谈话两种

方式。

第三十四条 任职时间的计算：由学校党委决定任职的，自学校党委决定之日起计算；由选举产生的，其任职时间自当选、决定任命之日起计算；聘任制干部，以聘任通知、聘任书下发或聘任合同签订之日起计算。

第三十五条 提任或交流的中层领导干部应按时到岗上任，由分管或联系的校领导和组织部负责人到有关单位宣布任免决定，有关单位和个人须服从学校党委决定，做好交接工作。

第八章 交流、回避

第三十六条 实行干部交流制度。

（一）交流的对象主要是：因工作需要交流的；需要通过交流锻炼提高领导能力的；在同一部门工作时间较长的；按照规定需要回避的；因其他原因需要交流的。

（二）交流调整按照《湖南开放大学关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的实施办法》进行具体操作。

（三）同一单位的中层正职一般不同时交流；按规定需作离任审计的，应当进行离任审计。

（四）干部交流由学校党委及组织部按照干部管理权限组织实施，严格把握人选的资格条件。干部个人不得自行联系交流事

宜，领导干部不得指定交流人选。同一干部不宜频繁交流。交流的干部接到任职通知后，应当在学校党委或者组织部门限定的时间内到任。

（五）因特殊情况不能交流的，由学校党委研究决定。

第三十七条 实行干部任职回避制度。

（一）干部任职回避的亲属关系为：夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲以及近姻亲关系。有上列亲属关系的，不得在同一单位担任双方直接隶属于同一领导人员的职务或者有直接上下级领导关系的职务；不得在其中一方担任领导职务的单位从事人、财、物、审计、监督等工作。

干部任职期间出现回避情况的，本人应当提出回避申请，党委组织部审核后提出意见，报学校党委研究。

（二）干部选拔任用工作回避。学校党委及党委组织部讨论干部任免，涉及与会人员本人及亲属的，本人必须回避。干部考察组成员在干部考察工作中涉及亲属的，本人必须回避。

第九章 挂职、兼职

第三十八条 建立干部挂（兼）职制度。选拔年轻的高层次人才在学校内部管理岗位挂（兼）职工作，着重教育与培养，严格管理与考核，并以此作为提拔选用领导干部尤其是选用年轻干

部的重要参考。

第三十九条 实行中层领导干部社会组织、企业兼职审批制度。严格按照上级和学校相关规定执行，中层领导干部未经批准不得在社会组织、企业兼职。

第十章 考核与退出

第四十条 实行干部考核制度。坚持干部考核正确导向，坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，聚焦实践实干实效，综合运用平时考核、年度考核、专项考核、任期考核等四种方式，实行分级分类考核。对于业绩突出、表现优异、群众满意度高，学校党委作为选拔任用干部时的重要参考依据。

第四十一条 领导干部对因个人或者其他原因辞职的，或者因出现重大失误、犯有严重错误，或者不宜担任现职，或者考核考察不合格等，在调查核实的基础上，经学校党委研究，应当予以免职、辞职或降职。

第四十二条 干部有下列情形之一的，一般应当免去现职：

- （一）达到任职年龄界限或者退休年龄界限的；
- （二）受到责任追究应当免职的；
- （三）不适宜担任现职应当免职的；
- （四）因违纪违法应当免职的；

- （五）辞职或者调出的；
- （六）非组织选派，个人申请离职学习期限超过一年的；
- （七）因健康原因，无法正常履行工作职责一年以上的；
- （八）因工作需要或者其他原因应当免去现职的。

第四十三条 实行干部辞职制度。辞职包括因公辞职、自愿辞职、引咎辞职和责令辞职。辞职手续依照有关规定程序办理。

引咎辞职、责令辞职和因问责被免职的干部，一年内不安排职务，两年内不得担任高于原任职务层次的职务。同时受到党纪政务处分的，按照影响期长的规定执行。

第四十四条 实行干部降职制度。在年度考核中被确定为不合格的，因工作能力较弱、受组织处理或者其他原因不适宜担任现职的，应当降职使用。降职使用的干部，其待遇按照新任职务的标准执行。

对符合有关规定给予容错的干部，应当客观公正对待。

第十一章 纪律、监督与追责

第四十五条 选拔任用干部，必须严格执行干部任用的各项规定，并遵守下列纪律：

- （一）不准超职数配备、超机构规格提拔领导干部、超审批权限设置机构配备干部，或者违反规定擅自设置职务名称、提高

干部职务职级待遇；

（二）不准采取不正当手段为本人或者他人谋取职务、提高职级待遇；

（三）不准违反规定程序动议、推荐、考察、讨论决定任免干部，或者由主要领导成员个人决定任免干部；

（四）不准私自泄露研判、动议、民主推荐、民主测评、考察、酝酿、讨论决定干部等有关情况；

（五）不准在干部考察工作中隐瞒或者歪曲事实真相；

（六）不准在民主推荐、民主测评、组织考察和选举中搞拉票、助选等非组织活动；

（七）不准利用职务便利私自干预下级或者原任职单位干部选拔任用工作；

（八）不准在机构变动，主要领导成员即将达到任职年龄界限、退休年龄界限或者已经明确即将离任时，突击提拔、调整干部；

（九）不准在干部选拔任用工作中任人唯亲、排斥异己、封官许愿，拉帮结派、搞团团伙伙，营私舞弊；

（十）不准篡改、伪造干部人事档案，或者在干部身份、年龄、工龄、党龄、学历、经历等方面弄虚作假。

第四十六条 实行监督检查制度。

（一）加强干部选拔任用工作全程监督。严格执行干部选拔任用全程纪实和任前事项报告、“一报告两评议”、专项检查、离任检查、立项督查、“带病提拔”问题倒查等制度。严肃查处违反组织纪律的行为，对无正当理由拒不服从组织调动或者交流决定的，依规依纪依法予以免职或者降职使用，并视情节轻重给予处分。

（二）对选拔任用干部工作中的违纪行为，任何人均可向纪检监察部门、组织部或上级组织检举、申诉。学校纪检监察、组织部等部门必须按照有关规定，认真受理、核实、处理，加强对干部选拔任用工作的监督检查。

（三）实行组织部和纪检监察、巡察、督查、人事、审计等有关机构联席会议制度，就加强对干部选拔任用工作的监督，沟通信息、交流情况、研究问题，提出意见和建议。联席会议由组织部门召集。

第十一章 附 则

第四十七条 本规定由组织部负责解释，自发布之日起施行，《湖南开放大学处级干部选拔任用工作实施办法（试行）》（湘开大党发〔2023〕42号）、《湖南开放大学科级干部选拔任用工作

实施办法（试行）》（湘开大党发〔2023〕53号）同时废止。上级主管部门有明确规定的，按上级规定执行。