

地方政府促进高校毕业生就业政策研究 ——以山东省为例

田占营

云南民族大学, 民族学与历史学学院, 云南 昆明

收稿日期: 2023年1月3日; 录用日期: 2023年1月11日; 发布日期: 2023年2月8日

摘 要

近年来随着国家教学水平的不断提升, 我国各大高校招生名额越来越多, 学生的整体素质也在不断提高, 高校毕业生所面临的就业压力越来越大, 解决高校毕业生就业问题成为当今社会重点关注的社会问题之一。文章选取人数密集, 高校毕业生数量最多的省份之一——山东省为研究重点, 重点探讨山东省近几年应对本省高校毕业生就业问题所采取的政策, 其目的就是为推动山东省社会经济发展, 有效推动高校畢業生在山东进行就业, 充分提升高校毕业生就业价值, 同时优化当地人力资源配置, 促进当地社会优质资源提升。

关键词

高校毕业生, 就业政策, 山东省

Research on Local Government's Policy of Promoting College Graduates' Employment —Taking Shandong Province as an Example

Zhanying Tian

School of Ethnology and History, Yunnan Minzu University, Kunming Yunnan

Received: Jan. 3rd, 2023; accepted: Jan. 11th, 2023; published: Feb. 8th, 2023

Abstract

In recent years, with the continuous improvement of the national teaching level, China's major universities and colleges have more and more enrollment places, and the overall quality of students is also constantly improving. The employment pressure faced by college graduates is increasing. Solving the employment problem of college graduates has become one of the social is-

sues that the society focuses on today. This paper focuses on Shandong Province, one of the provinces with the largest number of college graduates, and focuses on the policies adopted by Shandong Province to deal with the employment of college graduates in Shandong Province in recent years. The purpose is to promote the social and economic development of Shandong Province, effectively promote the employment of college graduates in Shandong, fully enhance the employment value of college graduates, and optimize the allocation of local human resources, Promote the improvement of high-quality resources in local society.

Keywords

College Graduates, Employment Policy, Shandong Province

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在当今社会高速发展的今天，我们的工作已经成为了我们赖以生存的基础，而提高人们的生活质量，最根本的办法就是实现工作。我国现有总人口 14.1 亿，至今仍然是世界上最大的人口大国。当今中国，大学生的工作任务十分繁重。截至今天，我们国家的劳动市场已进入了有史以来的最高水平，每年都有一千万的员工进入市场，而最近几年，每年的新工作机会也不过八百万而已。同时，由于我国目前的发展状况和大学招生规模的扩大，使得大学生的就业状况出现了巨大的变化，大学生的求职心理也随之增加。由于大学所处的行业和管理方式不尽相同，大学生对就业的期望较高，加之大学生初入职场，面对诚信危机、就业困难群体等诸多困难，大学生就业问题越来越受到社会各界的重视。到了 2020 年，全国共有 874 万大学毕业生，其中也存在着尚未毕业的大学生，总人数接近四百万。随着大学生的就业意识逐步转变，大学生数量不断增加，大学生的择优选择越来越受到人们的重视。当前中国高等教育已步入普及发展的时代，全国高校的总入学率已超越美国成为全球首位。以当前的发展势头，到年底全国的高等教育将达到总入学率。在“精英化”到“大众化”的转轨时期，高校毕业生的择业问题将更加严峻。尤其是 2008 年全球经济危机，使得高校毕业生的工作更加严峻，面对空前的就业形势。大学生的就业问题是一项需要政府、学校、大学生、企业等多方面综合协调的系统工程，政府有关的政策发挥了重要的引导功能。

本文主要以山东省政府就业政策为中心，研讨大学生就业问题以及山东省在促进大学生就业工作中的职能所在。2021 年山东省十三届人大五次会议提出的《关于鼓励我省高校毕业生本地就业创业的建议》，针对与会代表提出的当前山东省高校毕业生就业问题，山东省人力资源保障局积极回应，提到优化当地就业问题，促进人力资源合理配置。根据山东省人力资源保障局官网信息显示：“近几年山东省高校毕业生年平均保持在 60 万人以上，占全国高校毕业生总量的 7.5% 左右，总体就业率一直保持在 85% 以上，留鲁毕业生比例始终保持在 80% 左右，且呈逐年上升的趋势。”¹ 庞大的毕业生人数势必影响当地就业，根据山东省人力资源保障局官网显示，2021 年，山东省 2021 届高校毕业生达到 67.17 万人，毕业生人数增多也使得当地政府对就业问题进行思考，并提出解决措施。但是，由于毕业生人数的增多以及毕业生对工作的要求不一样，势必影响学生就业，其主要原因主要是由以下原因造成，文章从高校毕业生的就业制度演进和现行的政策入手，指出高校毕业生的择业问题，并为高校毕业生的择业创造有利的政策条件。

¹ 摘自山东省人力资源保障局官网。

2. 大学生就业政策本身存在的问题

2.1. 政策文本体系缺乏整体性和相关性

首先,表现在相关政策缺乏明显的空间层次与时间层次。各个政策之间应该构建清晰的逻辑关系。从政策实施的时间层次上,应该是政策的迭代和更新都有明确的痕迹。笔者从山东省理念政策文本的研究中发现,山东省大学生就业促进政策既缺乏空间层次性、也缺乏时间的层级性。从空间结构来看,山东省的就业政策的出台较为混乱,各个政策之间缺乏整体性、关联性的说明,除了政策的具体制定者,其他政策主体、政策客体想了解政策的完整结构较为困难。从时间结构上,通过研读政策文本发现每年的就业政策形式与内容大径相同,但是在政策文本中无明显的政策迭代的说明,强调哪些为新增政策或删除的政策[1]。

2.2. 政策体系中缺乏政策实施指导文件

从山东省高校毕业生就业总政策文本中涉及到的执行主体来看,涉及到教育、劳动、财务、人事、发改委、高校等多个组织部门。现有的山东高校毕业生就业相关配套政策,指导性文件比较多,能够指导实际工作的文件比较少。缺少政策实施性文件的后果是,没有明确每个部分的责任与分工,没有明确的政策执行流程图、执行期限、执行第一责任人等,政策文件责任分工比较模糊,导致政策的实施效果不佳。因此政策的责任分工不清晰,严重影响高校毕业生就业政策的实施[2]。

2.3. 政策的制定缺乏长远及科学性规划

以2019年国务院发布《国家职业教育改革实施方案》(下称“职教20条”)为例,其中提出鼓励对毕业生进行岗位技能培训等的“1+X证书”培训。该政策提出后,2019年山东省各大高职高专院校进行了试点工作。政府对于各高校对于毕业生的岗位技能培训与职业技能认证工作通过购买服务的方式委托给社会机构办理,但各个社会机构在工作实施过程中仅仅看到“利益”,而在责任的落实方面较差,导致培训的效果不高。具体原因,在于一方面缺乏相应的对于第三方机构的责任制度约束,另一方面缺乏有效的考评与淘汰机制。深究以上问题产生的原因,可知根本问题在于制定有关就业政策时,缺乏对于政策的全面研究,缺乏听取高校、大学生、企业等多方面意见的环节,导致政策在执行过程中往往出现各种问题[3]。

2.4. 政策内容缺少法律及就业监督内容

目前,市场环境的建设总是相对滞后于市场化的不断推进。一是就业市场较为混乱,在就业规范上缺乏相应的法律法规进行约束。在访谈过程中,部分毕业生因招聘单位的人力资源管理人員的变更导致其面临失业问题,招聘单位不承认原公司人力资源管理人员招聘的人员。在对大学生就业政策的体系框架梳理过程中,发现在拓宽就业渠道、大学生就业指导服务政策方面,出台了许多较为详细的就业政策,但对于就业监督、就业准入政策、失业毕业生再就业等方面的政策比较少,就业政策的执行过程中,缺少监督环节无法保证就业政策有效地实施。因此,需要进一步优化就业政策,加入相关法律保障、就业监督等方面的内容[4]。

3. 大学生就业政策执行主体存在的问题

3.1. 政策宣传渠道不够丰富,宣传力度不足

目前就业政策的宣传方式主要是山东省人社厅联合山东省教育厅以及大学生就业创业服务中心等官方网站对毕业生就业政策进行系统地通知或转发。该政策宣传的目的就是让政策的接受群体知晓其就业

政策的存在,并在其政策的指导下,结合自身实际条件,有针对性地开展应聘工作。但目前政策的宣传存在以下问题:一是大部分的就业政策集中在官网进行宣传,或借助电视台等媒体宣传,只有少量部分的政策内容通过宣传手册、扑克牌等形式进行宣传,宣传渠道比较单一,宣传渠道与高校毕业生日常上网的习惯不符合,缺少单独宣传就业政策的小程序或公众号对就业政策进行有效宣传。二是各个宣传主体没有对政策进行深度解读。山东人社厅在解读国家层面的就业政策文件时,没有根据山东省现有的就业政策文件和结合山东省的实际条件,开展政策的解读工作。大学毕业生在浏览政策文件时,抓不住政策的重点,导致很多毕业生仅看了前部分的内容就放弃了后面内容的阅读。三是政策的宣传工作未充分发挥高校的作用。山东人社厅内部虽有印刷的大学生就业创业促进的相关手册,但是在官网上查询不到此类手册的电子版,此类册子也未分发给高校传达给各位毕业生,因此从根本上未得到政策的有效宣传。通过调查,学生对于经常接触的基层就业岗位政策较为了解,而对于创业政策、就业优惠政策等知悉率较低,再次充分说明了宣传工作的不到位。

3.2. 缺少对就业政策执行过程的监督环节

就业政策是民生工程,它的执行关系到山东省上万毕业生的利益问题。任何一个环节出现堵塞将会严重影响整个政策的执行。就业政策的落实部门包括高校毕业生、市场主体、小微企业、行政部门等,在就业政策的执行过程中就业政策的执行主体没有对落实部门进行有效的监督,监督高校是否将就业政策进行高效宣传,毕业生是否知晓政策的内容;没有监督学校是否为了就业率强迫学生签订合同等问题,市场主体、小微企业有无存在性别歧视,地域歧视现象等;行政部门的用人是否区别对待高校毕业生,对普通岗位是否存在优先 985 和 211 学校毕业生等情况,这些过程缺少监督,致使毕业生虽有政策支持他们就业,但是无法真正公平、公正地享受自己的就业权利[5]。

3.3. 缺少对政策实施效果的评价

为了促进就业国家和省级层面出台了一系列的就业政策,着力解决在就业形势严峻的情况下实现高校毕业生高质量的就业。在省级层面,山东省人社厅是就业政策执行的主体。他的政策主题需要走在政府提出的政策前面,高瞻远瞩,确保出台的政策落实到位,执行到位。但目前就业政策的执行过程中还是缺少对政策实施效果的评价。没有对就业政策执行过程中的难点、堵点进行有效梳理,没有对政策的实施是否到达预期目标进行评价。

4. 当前我国政府促进大学生就业的政策内容

4.1. 就业供给促进方面

4.1.1. 坚持思想政治和宣传工作同时进行

首先对学生进行职业教育,建立良好的就业观念;建议高校要采取多种形式,组织报告会、讲座、座谈会等多种形式,对大学生进行先进的教育,引导大学生改变就业理念,以积极乐观的态度走进社会,并帮助他们合理地调节就业意愿,做好职业生涯规划,鼓励他们先就业、再择业。其次加大对高校毕业生的就业政策的认识。通过微博、微信、网络等网络媒介,运用海报、图表、视频等方式,从满足大学生的就业意愿和求职需求为起点,分时段、分类别地针对性宣传不同类型的政策措施,并运用海报、图表、视频等方式,分时段、分类别地针对性宣传不同类型的政策措施,并解读国家规定的政策内容。

4.1.2. 构建大学生职业辅导服务系统

提高大学生的就业水平,是构建大学生就业指导服务系统的重要内容。在就业辅导方面,除了教师,

还应聘请就业专家、企业人力资源管理人员作为就业辅导。高校应积极组织各类社会实践,在人才培养中发挥其基本职能,提高其实效性,提高其工作的质量和广度。

4.1.3. 推进高校改革和创新人才培育

首先是高等学校应加强对教育的组织、办学水平的优化和不断推进的改革。继续加大硕士专业的种类和数量,逐步向应用技术方向发展;同时定期追踪大学生的求职、创业及职业发展趋势,及时发布大学生的求职现状及现状,及时发布大学生的就业质量年报。强化学科建设,重视与当今新格局、新模式、新常态相结合,将学科与行业发展的新动向与新成就相结合[6]。其次是建立与经济、社会特点相匹配的人才培养与改革的互动关系。相关单位要完善就业岗位需求调查与统计体系,加大对工业企业转型和转型过程中的人才需求的预测和分析,及时公布各类行业的人才需要,研究制订行业岗位标准,指导高等学校学科专业结构优化,推进高校根据市场需求设置培养课程[7]。

4.2. 就业需求促进方面

4.2.1. 创建工作

首先为大学生提供新的工作机会。各级教育、相关单位要扩大就业范围,在产业结构调整中,大力拓展信息产业、文化产业、现代服务业、现代农业等新产业,扩大与大学生需求相适应的岗位。同时,要加大对农村和农村地区的公共行政和社会工作的投入,为高校毕业生提供新的工作途径。另一方面要积极推动开展各种基础工作。要把“三支一扶”(支农、支教、医疗、扶贫)、“大学生村官”、“到村任职”、“乡村教师专班”、“西部志愿服务”等农村基层工作,充分调动各方物力、财力、人力,设立奖励基金,鼓励大学生到城市社区、农村、艰苦边远地区开展工作。为了促进大学生更多的下岗创业,各地要根据实际情况,积极拓展和拓展已有的就业计划,并在毕业后继续实施新的基本工作计划[8]。其次为各种类型的公司提供支持和指导。鼓励地方政府与相关单位共同努力,在国企内部进行双向选拔,鼓励国企吸纳和引进更多的大学生。出台了一批扶持大中型企业、中小微企业及民营企业为大学生提供就业的优惠措施。最后是支持研究生参与重点研究课题;吸引杰出的毕业生参与国家、地区的重大科研项目及其他重要课题,为承担机构提供科研支持服务。从事科研工作的学生,在被正式录用的时候,具有被聘用的权利和参加社会保障,与此同时征集应征入伍的大学生。各有关单位要加强对毕业生参加志愿服役的宣传和发动,积极开展“征兵宣传月”“政策网上咨询周”等活动,鼓励支持更多高校毕业生参军入伍。

4.2.2. 支持企业发展

要强化对学生创新创业的宣传和服务。在实施创业教育时,应把大学生的创业教育纳入到学分制中;要积极研究和创新适合大学生的创业需求的融资产品与服务模式;要充分利用好政府的特殊支持,建立以大学生为主体的天使投资和创业投资基金;对于扶持初创初期的符合资格的企业,可以在有关税收方面给予一定的税收减免[9]。

4.3. 就业市场匹配促进方面

4.3.1. 公务员培训机构

1) 建立完善的就业信息服务体系。在国家领导下,建立和完善我国“大学生综合体系”、“全国大学生综合体系”和“全国大学生就业监督体系”,积极探索与“一带一路”、“互联互通”、亚太自贸区等重大战略相匹配的新型人才培养途径和方式;尽量多举办网上招聘、供需洽谈会等为大学生的提供一套全方位的就业服务;推动企业在全国范围内发布招聘信息,促进行业内各行业之间的相互联系,促进人才资源的有效交流。

2) 实施实名化的工作岗位。由人力资源和社保机构牵头,由各高校承担对大学生真实姓名和工作情况的采集与归档,由教育部上报有关资料,并与之紧密合作,建立一个完整的大学生真实就业数据库。尤其是对尚未就业的毕业生,学校、教育部门和公共就业人才服务处要提供细致细致的追踪,以使其能够顺利就业;在实际工作中,以真实身份注册的大学生,按照有关政策,在两年之内,按照国家有关政策,可以享受到实际缴费总额的三分之二。

3) 加强对特别人群的就业。要落实好低收入毕业生就业和就业补贴,并落实好政策,使有资格的地区采取相应的政策,把获得国家助学金的贫困生纳入求职补贴的范围;举办专场招聘活动,专业技能培训,组织岗位推荐;政府机关、事业单位、国有企业等单位要积极招聘残障大学生。

4.3.2. 营造一个平等的工作场所

1) 保障大学生的就业率。在招生工作中,各级各类学校要严格遵守有关法律法规,坚决抵制各类职业歧视、欺骗现象;各地地方政府、劳动监察部门要加强对劳动市场的监督管理,随时检查、监督企业招聘和用人单位的招聘工作,并及时受理应聘者和雇员的投诉并及时核实处理问题,查处和纠正企业不签订或强迫签订聘用合同、拖欠劳动报酬等一切损害劳动者权益的违法行为;实行人才引进的信息审核,对有意向的国企、企事业单位要对其进行公开。

2) 促进毕业生的流动性。放宽就业条件,放宽就业条件,大学生可携带毕业证书、就业报到证、就业协议书、就业合同等,向当地公安机关申请落户。

5. 山东省促进大学生就业的政策内容

5.1. 就业供给促进政策

5.1.1. 大学生就业辅导和政策宣讲

在职业生涯规划、职业能力、就业技能、就业心理调适、就业权益保护、自主创业等方面,实行职业生涯规划与职业能力培养;提供职业辅导的必修课或必修课。强化信息咨询,利用校园网络、电视台、信息公示栏等现代化信息技术为大学生免费发放就业信息;设立各院(班)QQ 群,开通企业微信、微博、微信等即时公布职位需要;依托电话、开通短信群组等方式,强化对大学生的联络,实施全方位的求职追踪[10]。

5.1.2. 改革培训方式

系统地全方位的建立起具有特色的山东省“产学研”与“校企合作”联盟,建立“预备员工”、“员工培训”等多种机制。在人才培养模式、科研成果转化和校企合作等方面,各本科院校、职业院校、企事业单位要建立全方位、多层次、多形式的合作关系。比如,要发挥自己的人脉资源和校友资源,积极“走出去”,扩大实习和工作场所,与企业建立长久的校企合作,为大学生创造一个稳定的工作通道;坚持“请进来”的原则,把所有的雇主都请到学校里去,在各个行业开展各种形式的招工,并把他们引荐出去[11]。

5.2. 就业需求促进政策

5.2.1. 鼓励企业为大学毕业生提供就业机会

2014 起,在对应届毕业生就业单位实行转续率过渡期,在符合劳动合同、参保率和缴率 90%的情况下,录用毕业不满 3 年的高校毕业生新参保组成转移接续养老保险关系时,为该生缴纳的养老保险费率中小微企业可从 12%起步,非中小微企业可从 14%起步,逐年过渡到 20%。对除广告、桑拿、按摩、网吧等行业之外的劳动密集型行业和小规模经营单位录用的学生,并与其订立一年或一年的劳动契约,并

按期交纳社会保障金，给予 1000 元/人的一次性就业补贴。为新招收的大学生提供实习机会，提供 60% 的工作补贴。²

5.2.2. 加强大学生的基层工作与灵活就业的指导

对到农村或者其他偏远地区工作的大学生在报考职称、企事业单位等方面实行税收优惠政策，对灵活用工大学生实行参保补助以及对大学生到农村以及其他偏远欠发达地区工作实施薪酬激励机制。通过政府采购，吸引高校学生到基层工作。在市、县级行政机构招聘的公务员、事业单位的空职人员中，要按照 15% 的比例，直接面向社会招聘(聘用)在基层工作期间合格的高校毕业生。

5.2.3. 支持大学生自主创新

高校学生自主创办企业在工商登记、税收、金融支持等方面给予一定的优惠。开办小型微型商业或个人开办 3 年以内免收登记、证照及其他行政费用；对销售收入低于 20,000 元的企业或其他非商业单位，可以免除销售税；对国家重点支持的环保、节能、节水、以及国家重点支持的公用工程项目在 3 年内免税，其它重点项目根据国家政策未来三年内减免税额 50%；对具有自主创业资格的大学生，按 3 年以内的规定，按规定扣除其当年的营业税；根据企业的具体情况，对符合条件的个体在创业地申请小额贷款 10 万元以上、合伙经营不超过 50 万元的小型企，³根据具体情况予以全额贴息。

5.3. 就业市场匹配促进政策

5.3.1. 免费公共就业服务

市人事部门将制订山东省离校大学生的“实名制”，并将所有非本市户口大学生都列入全市公共就业服务体系。街道(社区)的公共就业服务局将为已毕业的大学生进行失业登记，并颁发《就业失业登记证》，持有《就业失业登记证》的，可以免费提供政府的工作和工作支持。对湘各大学进行校园招工活动予以一定的优惠待遇补贴。

5.3.2. 提供就业帮助和协助

各相关单位、高等学校要做好就业扶贫工作，尤其要把特困户中的大学生列为重点，要做好充分的调查和调查，以了解他们的求职状况。

5.3.3. 完善大学生就业财税优惠政策，发挥信贷保险功能

要健全高校毕业生的支持。这一政策的重点是小型和小型、中型公司。第一要务是要调整政府的财政开支，增加大学生的就业专项经费和经费，把重点放在对应聘的小型小型公司上；要通过多种途径筹集到更多的经费，拓宽群众的范围，提高政府补助的补助标准和时限。其次，要加强对高校毕业生的激励和激励作用，以税收政策为导向，引导高校毕业生，尤其是中小企业的大学生，为其提供就业机会；按不同性质、不同规模、不同行业的不同情况，可在一定程度上增加对大学生的优待，并按工作年限，给予相应的减税政策；要注重对各种税收的综合利用，以实现税收的综合利用；在税务激励方面，可以选择直接减税或间接减税，例如税务基础型减税[12]。

利用信用与安全职能。山东省各地要结合当地的具体情况，充分利用有关财政扶持的政策。通过贷款和贷款利率手段，解决高校毕业生创业企业尤其是中小企业融资难、融资成本高等问题，培育中小微企业上规模、上水平，解决大学生就业稳定的问题。为了缓解商业银行的担忧，减少公司发展的风险，必须充分利用其职能，制订适当的保险制度，加强对银行的信用保障，使得高校毕业生的就业创业等到一定的优惠便利。

²摘自中国人力资源社会保障局官网。

³摘自中国人力资源社会保障局官网。

6. 总结

当前,我国经济不断发展过程中,地方政府越来越多地对当地产业结构进行系统调整。在地方产业结构优化过程中,对于一些专业性较强、高素质的高校毕业生的需求越来越多。专业性强、高素质的高校毕业生逐步成为当地经济发展的重要支撑,因此不同地区要想真正得到实质的进步,就必须有能力吸引足够的高素质人才在本地区进行创新创造,带动当地社会经济的迅速发展。要想真正实现这一点,应该推动当地人才政策的改变,提高本地区高校毕业生的本地就业率,达到为本地区吸收更多的专业性优秀人才的目的。

参考文献

- [1] 赵文学. 高校毕业生就业质量影响因素与提升策略[J]. 黑龙江高教研究, 2022, 40(2): 133-138.
- [2] 史淑桃. 基于解释结构模型的高校毕业生就业质量影响因素分析[J]. 河南社会科学, 2022, 30(1): 112-118.
- [3] 林素絮, 蒋翎. 高校毕业生就业质量的影响因素研究——基于广东省 116 所高校毕业生的实证分析[J]. 高校辅导员学刊, 2021, 13(5): 62-68.
- [4] 孙舒迪. 基于用人单位需求的高校本科毕业生就业质量提升研究[D]: [硕士学位论文]. 湘潭: 湘潭大学, 2021.
- [5] 张雨佳. 民办高职院校毕业生就业质量研究——以河北省 B 学院为例[D]: [硕士学位论文]. 保定: 河北大学, 2021.
- [6] 柯羽. 高校毕业生就业质量评价指标体系的构建[J]. 中国高教研究, 2020(7): 82-84.
- [7] 苏士尚. 就业质量问题研究——国内外就业质量研究的理论和政策综述[D]: [硕士学位论文]. 北京: 首都经济贸易大学, 2019.
- [8] 曾向昌. 构建大学生就业质量系统的探讨[J]. 广东工业大学学报(社会科学版), 2019(3): 18-21.
- [9] 王烨, 李亚宁, 王军旺. 我国高校毕业生就业现状分析与思考[J]. 中国林业教育, 2018, 26(4): 22-24.
- [10] 李保民. 高校毕业生就业困境、原因与对策[J]. 经济纵横, 2019(12): 39-42.
- [11] 孟霞. 高校毕业生就业现状分析及对策[D]: [硕士学位论文]. 哈尔滨: 哈尔滨理工大学, 2020.
- [12] 闵维方, 丁小浩, 文东茅, 岳昌君. 2005 年高校毕业生就业状况的调查分析[J]. 高等教育研究, 2006, 27(1): 31-38.