

后疫情时代大学生就业力结构的嬗变与提升

——基于“职业技能三分法”理论视角

罗晓婷^{1,2}, 蓝 璟²

(1. 西安交通大学, 陕西 西安 710049; 2. 陕西科技大学, 陕西 西安 710021)

摘要:新冠肺炎疫情的爆发让原本严峻的高校大学生就业形势雪上加霜。通过实证调研发现,在后疫情时代,可迁移技能、自我管理技能、求职择业技能以及专业知识技能是构成高校大学生就业力的主要向度。可迁移技能是就业力的核心影响因素,自我管理技能是用人单位最重视的技能,专业知识技能对就业结果具有重要的影响作用,求职择业技能是将其他三种技能与就业活动链接起来的中间环节。高校应从四个影响因子入手,采取有效措施,提高大学生就业力水平,从而减轻新冠肺炎疫情对毕业生就业的负面影响。

关键词:新冠肺炎疫情;大学生就业力;向度;权重;提升策略

中图分类号:G647.38 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-9303(2021)02-0010-07

随着我国抗击新冠肺炎疫情取得阶段性重大成果,我国也进入了后疫情时代。所谓后疫情时代,是指疫情防控从突击式向常态化转变,受外国外地人员回流及季节影响,疫情随时都可能小规模爆发并持续较长时间,进而对人们的消费习惯、经济、文化、教育等产生影响的阶段。^[1]后疫情时代,我国经济发展的国际空间扩张有限,

国内经济已经基本进入工业化、城镇化的尾声阶段,经济增长的动力进入高质量发展而非高速度发展的阶段。新产业、新业态、新模式等新动能是经济增长的重要动力。^[2]疫情给大学生就业活动带来了以下三点显著变化:一是用人单位对求职者的要求不断提高。用人单位必须提升组织效能和盈利,以尽可能减弱疫情造成的负面影

收稿日期:2021-01-03

基金项目:2020年陕西省社会科学基金项目“新冠肺炎疫情影响促进陕西省青年就业创业的对策研究”(2020ZX17);陕西省教育科学“十三五”规划2020年度课题“新冠肺炎疫情影响下陕西省大学生就业力提升策略研究”(SGH20Y1088);2021年陕西科技大学学生工作研究课题“无边界职业生涯视角下理工科女大学生就业力提升策略研究——以陕西科技大学为例”(XGKT202110)

作者简介:罗晓婷(1979—),女,陕西西安人,陕西科技大学就业创业指导部主任,副教授,硕士生导师,西安交通大学马克思主义学院博士研究生,研究方向:大学生职业生涯规划与就业指导,习近平新时代中国特色社会主义思想。

蓝璟(1990—),女,河北大名,陕西科技大学轻工科学与工程学院辅导员,讲师,研究方向:大学生职业生涯规划与就业指导,思想政治教育。

响,这种诉求必然会导致对求职者各方面能力要求的提高。二是线上招聘成为后疫情时代的主要招聘方式,但大部分高校毕业生对全程线上招聘方式的认可度和接受度并不高。三是职业形态和工作模式呈现多样化特征。疫情催生了一些新兴职业,这些职业的工作时间、场所相对自由,工作与生活边界相对模糊^[3],大学生的就业方式因此也会发生变化。

为了缓解和克服疫情对就业工作带来的冲击,党中央提出“六稳”“六保”,要求切实抓好高校毕业生就业工作。从人力资本理论的角度看,高等教育的经济价值体现在其人才培养成果能够为国家产业结构升级和经济增长提供强有力的支撑,然而现实中,受教育者实际具备能力与雇主筛选标准之间的落差常引发学界对“就业力”的深入探究和理性思考。

一、概念界定

(一) 就业力及其结构

就业力概念起源于英国,最早被解释为得到并维持工作的能力^[4],是个体劳动者保持积极主动地掌握在劳动力市场有吸引力的相关技能的意愿,以便提前主动应对就业目标和工作环境^[5]。刘学林认为,大学生就业力是通过不断的理论学习与社会实践锻炼所积累的能力,这些能力能够帮助大学生成功应聘并胜任公司的工作^[6]。刘鑫认为,就业力包括大学生在未来的社会职业活动中达成自身职业发展目标的技能和保持个人可持续发展的能力^[7]。朱新秤深化了这一概念,认为就业力是将个人的知识、技能、个性特征和各种条件综合起来,从而使个人能够成功获得、维持和转移劳动力市场上的工作^[8]。Mantz Yorke 和 Peter Knight 提出的 USEM 模型被广泛认可和引用,认为就业力由理解领悟能力、熟练职业技能、自信及

效能感基本认知四个要素构成^[9]。

就业力结构是指构成就业能力的向度及权重。美国训练和拓展联合会把就业力结构总结为人际沟通力、基础技能、人际交往能力、个人影响力、个人发展力、适应力 6 大类共包含 16 小项^[10]。

(二) 职业技能“三分法”

职业技能是对就业力的概括和提炼。美国心理学家辛迪·梵和理查德·鲍尔斯把职业技能分为三类:第一类是专业知识技能,指通过系统的学习和背诵所掌握的专业理论知识。第二类是可迁移技能,指通过实践和练习获得的专业操作能力,因其可以在不同行业、不同领域通用,所以称为可迁移能力。第三类是自我管理技能,指求职者身上拥有的特点和品质,也被称为“胜任特征”或“职业素养”。

二、研究假设与方法

本研究从雇主视角出发,在职业技能“三分法”理论上,结合后疫情时代背景和大学生求职的实际特点,增加求职择业技能这一向度,与专业知识技能、可迁移技能、自我管理技能共同作为就业力构成因素。运用实证研究方法进行验证,通过大范围问卷调查和数据分析,研究后疫情时代高校大学生就业力结构特征,构建适应性强,结构清晰、完整的高校大学生就业力结构模型,并提出有益于实际工作的意见和建议。

(一) 研究假设

H1:大学生就业力由专业知识技能、可迁移技能、自我管理技能、求职择业技能四部分构成。

H2:可迁移技能对大学生就业力的影响最大。

H3:自我管理技能是雇主最重要的技能。

(二) 数据来源与指标确定

为保证考察对象的全面性,本研究首先参考了大量相关文献,同时在全国范围内选择了 30

个不同性质用人单位的人力资源经理或人事主管进行深入访谈,了解其对高校大学生的专业能力、个人素质、职业技能、求职能力等方面的意见和看法,共搜集到有效信息 100 余条,提炼出 32 个重要的就业力因子作为评价指标(见表 1),根据李克特 5 级正面评分方法,分别用 1 分、2 分、3 分、4 分、5 分对应非常不重要、不重要、一般、重

要、非常重要五个等级。在此基础上,编制了《用人单位对高校大学生就业力水平需求情况调查问卷》。为准确了解疫情影响下用人单位对高校大学生就业力的需求情况,2020 年 3 月至 10 月,研究小组选择了 300 名人力资源总监进行问卷调查,共收到 295 份问卷,其中有效问卷 287 份,问卷有效回收率为 97.3%。

表 1 大学生就业力评价指标

指标	指标解释
A1 理论知识储备	和应聘岗位相关的系统理论知识
A2 专业实践经历	和应聘岗位相关的实际应用知识及技能
A3 计算机软硬件知识	能够熟练应用有关办公软硬件,尤其是所学专业软件
A4 外语沟通交流能力	能够使用外语进行口头和书面交流以完成工作
A5 外界环境适应能力	积极适应工作强度,迅速融入企业文化并建立和谐的人际关系
A6 分析及决策能力	通过调查研究,合理认知事物,正确分析判断并提供解决方案
A7 语言文字表达能力	清晰准确地使用语言和文字表达自己的意图而不产生歧义
A8 创新创造能力	打破固有思维定势,独辟蹊径地解决问题
A9 持久学习能力	通过各种途径不断学习,更新知识和技能
A10 沟通能力	能够顺畅和谐地与公司员工进行感情和思想的有效沟通
A11 统筹规划能力	目标定向,能依照逻辑顺序对资源进行有效配置,顺利完成工作
A12 协调工作能力	为完成工作,能和团队其他成员明确分工,密切合作
A13 时间管控能力	能对别人和自己的时间有效合理管控,事半功倍,高效工作
A14 时机把握能力	能从宏观和微观分析事物发展规律,审时度势,抢占先机
A15 协商能力	对于工作中的争议能通过谈判协商达到共赢,实现公司及个人既定目标
A16 情绪克制能力	运用心理知识有意识地进行思维重组,具有较高情商
A17 变通能力	根据变化采取相应的对策,具体问题可以具体分析
A18 恪守诚信	真诚而不虚伪,履行合约,信誉至上
A19 吃苦耐劳	不畏艰苦,不怕困难,知难而进,开拓拼搏
A20 领悟能力	能快速对某一件事物做出思考和理解,把握事物来龙去脉
A21 职责意识	工作责任明确清晰,出了问题能勇于担当
A22 自我驱动	积极主动为自我前进设置合理目标并监督自己完成
A23 优选决断能力	能审时度势地选取解决问题的最佳途径和办法
A24 战胜压力的能力	能运用相关知识在面临外部挑战和工作压力时缓冲和抵消压力
A25 效忠意识	对所在公司忠心耿耿,保守商业秘密,维护公司利益,促进公司发展
A26 个人营销能力	了解自身的优势和特长,能在合适时间展示给合适的管理者
A27 自我形象塑造能力	对衣着服饰、言谈举止、社交礼仪规范等知识进行系统化学习并实践
A28 自信心	能客观准确地了解自己的能力和,有远见也不自欺欺人
A29 自我定位能力	悉知个人的喜好特长,对自己在职场中现在和未来的位置心中有数
A30 搜寻招聘信息能力	能多渠道从各个方面获取海量招聘信息,并进行筛选比较
A31 招聘信息剖析能力	能看懂吃透招聘信息的内容,对招聘单位提出的人才需求心知肚明
A32 人脉资源汇集能力	在工作 and 日常生活中能不断扩展对自己事业发展有帮助的人脉资源

(三) 研究方法与数据处理

研究小组以用人单位认为大学生在就业时应具备的各种能力的重要程度为原始数据,采用 SPSS20.0 软件运用因子分析法进行分析。

1. 因子分析。首先对 32 个变量进行关联性分析。研究发现,除了极少数变量外,大多数变量都是相关的,并且相应的 sig 值大多为 0.000 或小于 0.01。这表明,有必要对变量进行关联分析。使用 KMO 检验和 Bartlett 球形度检验分析原始变量之间的相关性,得到 KMO 值为 0.925,表明适合进行因子分析;Bartlett 形检验统计量的 sig 值为 $0.000 < 0.01$,表明变量之间存在很强的相关性,并且原始变量适合进行因子分析。

2. 因子提取过程。使用主成分分析法基于特征值大于 1 的原理提取因子,进一步分析样本

并进行正交旋转。经过 7 次旋转迭代后,数据收敛,可以提取出 4 个因子。这四个因子累计解释了方差变异的 51.568%。表 2 显示了最大方差旋转后四个因子的特征值、方差贡献率和累积方差贡献率。表 3 显示了公共因素携带的能力项目和原始变量,验证了 H1 假设。

表 2 旋转后的特征值与方差贡献率

组件	旋转载荷平方和		
	总计	方差贡献率/%	累积方差贡献率%
1	6.759	21.123	21.123
2	3.980	12.438	33.561
3	3.769	11.779	45.340
4	1.993	6.227	51.568

表 3 旋转后提取的公因子及解释变量

公因子	可迁移技能	自我管理技能	求职择业技能	专业知识技能
方差贡献率/%	21.12	12.44	11.78	6.23
原始变量	沟通能力、分析及决策能力、协商能力、变通能力、统筹规划能力、语言文字表达能力、情绪克制能力、优选决断能力、时机把握能力、协调工作能力、持久学习能力、外界环境适应力、时间管控能力、领悟能力、创新能力	职责意识、战胜压力的能力、效忠意识、恪守诚信、吃苦耐劳、自我驱动	搜寻招聘信息能力、自我定位能力、个人营销能力、招聘信息剖析能力、自我形象塑造能力、人脉资源汇集能力、自信心	理论知识储备、专业实践经历、计算机软硬件知识、外语交流能力

3. 因子计分和就业力综合评分。依据因子得分分数对大学生就业力进行量化分析,可以获得 F1, F2, F3 和 F4 的因子表达式。将每个因素旋转后的方差贡献率作为权重,可获取符合用人单位标准的每一位大学生的就业力计分等式: $F = 0.211F1 + 0.124F2 + 0.118F3 + 0.062F4$ 。

4. 因子计分及各指标权衡分析。根据表 2 中各因子的方差贡献率,推算出各个指标占有的

百分率,把原数据中的各项指标用满意度平均值的形式进行统计,得出表 4。由数据可以看出,可迁移技能是四个因子中最主要的因子,权重达到了 41.0%;其次是自我管理技能,权重达到了 24.1%;再次是求职择业技能,权重为 22.8% 最后是专业知识技能,权重为 12.1%。这说明用人单位认为,对大学生就业力影响最大的是可迁移能力,验证了 H2 假设。

表 4 因子相对权重和原始指标重要性

因子	相对权重/%	指标	重要性	平均值
因子 1 (可迁移能力)	41.0	10 沟通能力	4.39	4.22
		6 分析及决策能力	4.26	
		15 协商能力	4.23	
		17 变通能力	4.26	
		11 统筹规划能力	4.23	
		7 语言文字表达能力	4.22	
		16 情绪克制能力	4.25	
		23 优选决断能力	4.14	
		14 捕捉遇机能力	4.07	
		12 协调工作能力	4.39	
		9 持久学习能力	3.98	
		5 外界环境适应力	4.40	
		13 时间管控能力	4.16	
		20 领悟能力	4.18	
8 创新创造能力	4.08			
因子 2(自我管理能力)	24.1	21 职责意识	4.45	4.39
		24 战胜压力的能力	4.33	
		25 效忠意识	4.44	
		18 恪守诚信	4.62	
		19 吃苦耐劳	4.39	
		22 自我驱动	4.11	
因子 3(求职择业能力)	22.8	30 搜寻招聘信息能力	3.86	3.94
		29 自我定位能力	3.88	
		26 个人营销能力	3.93	
		31 招聘信息剖析能力	3.98	
		27 自我形象塑造能力	3.93	
		32 人脉资源汇集能力	4.09	
		28 自信心	3.86	
因子 4(专业知识能力)	12.1	1 理论知识储备	3.72	3.80
		2 专业实践经历	4.07	
		3 计算机软硬件知识	4.09	
		4 外语交流能力	3.33	

5. 就业力重要性与因子得分的比较。如表 5 所示,在四个分类重要性中,重要性水平最高的是自我管理技能重要性,验证了 H3 假设。就业力总体重要性与可迁移技能重要性最为接近,

两者相关程度最高。所以,总体重要性与分类重要性的关联性分析结论,和就业力总评分与因子计分的统计分析比较结果基本一致,有力地验证了前文所述的因子分析的结论。

表5 总体重要性与分类重要性

重要性	均值	标准差
就业力总体重要性	4.14	0.2443
可迁移技能重要性	4.22	0.1213
自我管理技能重要性	4.39	0.1679
求职择业技能重要性	3.94	0.0820
专业知识技能重要性	3.80	0.3979

三、研究结论

(一) 可迁移技能是影响后疫情时代大学生就业力的首要因素

在国家大力推行“双循环经济”的大背景下,用人单位更需要能够解决实际问题,能承担产品开发、生产管理、经营销售等实操性工作的人才。因此,可迁移技能成为后疫情时代大学生就业力的重要组成部分。在可迁移技能中,用人单位最为看重的分别是外界环境适应力、沟通能力、协调工作能力。受疫情影响,多数用人单位面临转型升级、变危机为动力的考验,在此背景下,员工也要因此提升适应外部环境变化的能力,敏锐地把握与利用形势,为企业创造价值与机遇。良好的沟通能力有利于确立互信的人际关系,确保组织计划和目标顺利完成。在疫情影响下,员工的办公场域更加灵活多变,移动端办公成为一种新常态,这对员工的沟通能力提出更高要求。同时,疫情对员工的影响还体现在心理应激、生活节奏、工作规划变动等方面,这些都对员工的化解矛盾、聚分力为合力、变消极因素为积极因素等工作协调能力提出更高要求。

(二) 自我管理技能是用人单位最重视的技能

自我管理技能是指专业人员根据组织的目标和要求有意识、有目的地改变和控制其思想和行为的能力,很大程度上会影响其未来的职业发展进程。在自我管理技能中,用人单位最看重的分

别是恪守诚信、职责意识和效忠意识。诚信是立身做事的前提,大学生只有以诚实守信为基点,加强思想道德修养,才能获得用人单位与工作对象的长久信任。职责意识是爱岗敬业、强化落实的内在动力,会驱动员工思考分析问题,寻找解决方案。疫情大大加强了员工的流动性,而这种流动性会降低用人单位生产效率,增加置换成本和交替成本。职业忠诚度能维系员工与组织之间的稳定关系,效忠意识能大大激发员工的主观能动性和创造力,促使员工潜在能力得到充分发挥。

(三) 专业知识技能对就业结果具有重要的影响作用

专业知识技能基本决定了大学生知识积累的程度以及可能进入的行业,对就业结果具有重要的影响作用。在专业知识技能中,用人单位最看重的分别是计算机软硬件知识、专业实践经历、理论知识储备。疫情倒逼产业结构加速调整,物联网、人工智能、云计算等新兴技术的运用又催生出许多新的行业,同时传统行业逐渐与线上云端载体结合升级,加上新媒体的普及使用,计算机软硬件知识已经成为员工日常的必备技能。同时受疫情影响,用人单位需要大学生能尽快走上工作岗位,进入工作角色,降低用人成本与培训成本。专业实践经历能加速大学生的身份与认知转变,相关经验丰富的大学生更受用人单位的关注与青睐。理论知识储备作为大学生在校学习的综合成果体现,在很大程度上能够影响大学生初次就业的行业和岗位。

(四) 求职择业技能将其他三种技能与就业活动链接起来

在大学生求职择业过程中,专业知识技能、可迁移技能、自我管理技能需要通过求职择业和就业活动链接起来,帮助大学生顺利就业。在求职择业技能中,用人单位最看重的分别是人脉资源汇集能力、招聘信息剖析能力、个人营销能力。在企业生产运营受疫情影响的情况下,人脉资源

汇集能力较强的员工能够帮助用人单位拓展更多渠道、机会和发展可能。后疫情时代竞争更加激烈,招聘方式多以线上为主。在这种情况下,为了避免盲目尝试浪费精力,大学生剖析招聘信息的能力就显得更加重要。后疫情时代招聘过程缩短、招聘平台转移、招聘载体多变,更加考验大学生的个人营销能力。塑造良好的品牌形象是个人营销能力的关键体现。

四、大学生就业力结构优化策略

(一) 依据多元参数评估体系优化专业设置,提升大学生专业知识技能

大学生就业能力普遍较低的一个重要原因是人才培养体系与市场就业需求体系之间的错位。大学生专业知识技能与用人单位人才需求契合度偏低,背后折射出高校专业设置的内涵理解和价值取向出现偏差。因此,高校的专业设置和建设应该与学术质量、社会分工和经济社会发展趋势相结合,建立多元参数评估体系,促进专业建设与市场需求的无缝连接。疫情发生后,教育、临床医学、公共卫生、应急管理、人工智能、远程办公等新技术已被广泛使用,大学生应顺应潮流,适当调整方向,实现职业发展、社会分工与市场需求的有机结合。

(二) 构建以就业力开发为导向的多元化学习矩阵,提升大学生可迁移技能

高校要紧贴需求,努力建立系统化、立体化的“多维度”“多元化”学习矩阵,充分解决后疫情时代大学生就业与创业的新问题。高校应建立以职业规划和就业指导为核心的四位一体教育服务体系,将职业素质提高训练营、职业团体指导和个人咨询作为补充,实施多元化、全过程的就业指导和服务。同时应将就业能力发展的相关内容纳入课程,建立课程体系,并根据社会发展的需要、学科专业的特点以及行业的发展前

景,适时调整人才培养计划,培养适应社会发展需要的人才,积极培养具有独立学习能力和社会实践能力的优秀人才。

结合疫情期间教育教学新特点,高校应从加强创新课程培训,加强创新创业实践平台搭建力度,搭建线上线下相结合的大学生创新创业平台,面向大学生创新创业能力提升提供在线精准服务,逐步建立可以促进项目推广且能吸引投资的新平台等方面加强创业创新教育,提升大学生可迁移技能。

(三) 打造课程思政与思政课程相结合的培养模式,提升大学生自我管理技能

高校教师要尊重大学生主体地位,不断改进教学方法,引导大学生树立正确的人生观和就业观。有针对性、分层次组织各类社会实践活动,鼓励学生积极参与社会实践活动,增强历史使命感和社会责任感。通过军训、国防教育、专业教育培养大学生吃苦耐劳的精神、集体主义观念、专业认同感,引导大学生做好职业生涯规划。鼓励大学生在校期间担任学生干部,积极参加校园活动、勤工助学、专业实习等,增强工作责任感。充分发挥校园文化的熏陶作用,加强文化活动引领,使大学生在文明和谐的校园文化环境中养成良好道德品质,树立远大事业理想。

(四) 构建全员全方位全过程育人机制,提升大学生求职择业技能

大学生就业力的提升不仅需要高校将育人工作每一环节的作用发挥到极致,还需要充分发挥政府、用人单位、学生个体的能动作用,建立纵横联动、“立交桥”式深度融合的育人机制。随着后疫情时代的到来,政府更有必要充分发挥其组织、机构和资源优势,通过出台政策措施、深入开展市场需求调研、加大就业专项资金投入等方式,着力打造高校、企业、学生互动交流、充分合作的平台。用人单位要主动走进高校,参与大学课程规划与开发,将雇主视角的就业力要求融入

课程设计,提高大学生就业力与用人单位要求的匹配度。高校要提高数字化服务水平,引导大学生优化在常态化疫情控制下的就业观念,开展在线求职、线上团体咨询以及个人咨询相结合的综合模拟培训,提高大学生的求职择业技能,满足雇主对大学生的多层次需求。大学生应该发挥个体主观能动性,详细了解市场的真实需求,根据市场需求提升个人能力,实现个体就业力和用人单位要求的深度契合。

参考文献:

- [1]王竹立.后疫情时代,教育应如何转型?[J].电化教育研究,2020(4):13-20.
- [2]陈炳才.后疫情时代我国经济发展若干政策建议[J].开放导报,2020(6):11-20.
- [3]田晓清.坚定信仰砥砺前行——疫情时代实现高校毕业生精准就业问题研究[J].劳动保障世界,2020(15):7-9.

- [4]刘清亮,黄堃.大学生就业与就业能力研究[J].山西财经大学学报,2008(1):72-73.
- [5]ANDRIES D G, JASPER V L, JOS S. The Industry Employability Index: Taking Account of Supply and Demand Characteristics[J]. International Labour Review, 2004(3):211-233.
- [6]刘学林.大学生就业力现状及其提高[J].职业时空(研究版),2005(7):18-20.
- [7]刘鑫.大学生就业力缺失现状分析及对策[J].番禺职业技术学院学报,2008(2):24-26.
- [8]朱新秤.就业能力:内涵、结构及其培养[J].广东社会科学,2009(4):164-168
- [9]YORKE M, KNIGHT PETER T. Embedding Employability into the Curriculum[M]. England: Higher Education Academy,2006:4-5.
- [10]何雪峰.大学生就业力与高等教育问题研究[J].经济与社会发展,2006(6):178-180.

(责任编辑:卫甜甜)

(上接第9页)

- [21]GRANOVETTER M. The Strength of Weak Ties : A Network Theory Revisited[J]. Sociology Theory, 1983(6):201-233.
- [22]塔玛·戴安娜·威尔森,赵延东.弱关系、强关系:墨西哥移民中的网络原则[J].思想战线,2005(1):46-55.
- [23]钱理群.北大清华再争状元就没有希望[N].中国青年报,2012-05-03(3).
- [24]刘铁芳,刘艳侠.精致的利己主义症候及其超越:当代教育向着公共生活的复归[J].高等教育研究,2012(12):1-8.
- [25]陈四长.一种创新型的农业技术推广模式——西农模式[J].西北农林科技大学(社会科学报),2013(1):1-5.

- [26]毛泽东.毛泽东选集(第3卷)[M].北京:人民出版社,1991:851.
- [27]刘爱玲,薛二勇.乡村振兴视域下涉农人才培养的体制机制分析[J].教育理论与实践,2018(33):3-5.
- [28]赵秀玲.乡村振兴下的人才发展战略构想[J].江汉论坛,2018(4):10-14.
- [29]北京国际城市发展研究院,首都科学决策研究会.关于培养新三“农”工作队伍16条政策建议[J].领导决策信息,2018(36):24-25.
- [30]CHRISTOPHER P. Joined-up Government: a Survey[J]. Political Studies Review, 2003(1):34-49.

(责任编辑:卫甜甜)