

谁在子承父业？

——高校毕业生职业代际传递性差异及成因

曾国华 吴培瑛 秦雪征*

内容提要 流动性减弱已经成为中国社会的重要问题。职业代际流动作为代际收入流动和社会分层问题的重要逻辑环节，关于其形成机理、影响因素及政策干预的研究有助于推进社会公平。本文利用中部某省2018年高校毕业生就业行政数据，对高校毕业生职业代际传递分布进行分析，并从职业效评和职业概率两个角度考察不同职业类型的代际传递水平差异。研究发现，子承父业现象存在于所有考察的职业，但不同职业的代际传递水平有所差异；职业效评是职业代际传递水平的关键影响因素，高代际传递水平职业具有高职业效评特征，而低代际传递水平职业具有低职业效评、高职业概率特征。

关键词 职业代际传递 高校毕业生 职业效评 职业概率

一 引言

向上通道瓶颈化、阶层结构“固化”（卢盛峰等，2015；解雨巷、解垩，2019）、阶层间呈现“复制式流动”特征（缪子梅，2015）、流动性减弱，这些已经成为中国社会的重要问题。社会流动性反映了一个社会的机会均等程度，对于保持社会活力、促

* 曾国华，江西理工大学经济管理学院，电子邮箱：zensoyou@163.com；吴培瑛，江西理工大学经济管理学院，电子邮箱：1367370752@qq.com；秦雪征（通讯作者），北京大学经济学院，电子邮箱：xqin@pku.edu.cn。本文系教育部人文社会科学研究规划基金（16YJC880087）、国家自然科学基金面上项目（71573003）、江西省科技厅科技计划项目基础研究计划（20181BAA208005）、江西省教育规划2017年重点项目（17ZD027）、江西省教育规划项目（17YB094）的阶段性成果。感谢墨尔本大学 Marc Chan 的意见，文责自负。

进经济增长具有重要意义(邵挺等,2017)。大量研究表明,经济不平等在很大程度上来自于家庭背景、种族、性别和出生地等导致的机会不平等(邹薇、马占利,2019)。由于职业因素在代际传递中的重要作用,职业代际传递已成为代际收入流动以及社会分层等问题的一个重要逻辑环节(汪燕敏、金静,2013;周兴、张鹏,2015),也成为社会流动性和代际传递研究的关键维度。然而,多数研究表明,中国居民职业代际流动整体上呈现较封闭状态,父代对子代职业选择有较强的影响,子承父业现象明显(郭丛斌、丁小浩,2004;刘菲菲、梁岩,2014;孙凤,2006)。更令人担忧的是,近年来中国职业代际传递趋势显著加强(卢盛峰等,2015)。深入研究职业代际传递的形成机理和影响因素,对于保持中国社会活力、实现经济高质量发展具有重要价值。

从Becker & Tomes(1979)将代际传递纳入均衡分析开始,众多国外学者通过职业矩阵对职业代际传递现象进行研究(例如Guest et al.,1989;Long & Ferrie,2007等)。韩雷等(2016)、解雨巷和解垚(2019)等一批国内学者对中国职业代际传递性进行了深入的分析。但由于数据要求和研究成本较高,多数研究仅针对某一类特殊的、受社会关注的职业(例如机关、事业单位和国有企业等体制内工作)进行深入分析,对职业代际传递的整体研究相对较少,关于影响职业传递性差异因素的研究则鲜有所见。

与此同时,虽然教育是职业代际流动的重要影响因素已形成一致观点(郭丛斌、闵维方,2011;吴晓刚,2007;张翼,2004;周兴、张鹏,2015;Blau & Duncan,1967;Breen & Jonsson,2007;Ruiz,2016),但在其影响程度的判断上依然存在较大争论。例如,李力行和周广肃(2014)、吕姝仪和赵忠(2015)等认为教育能够促进职业代际流动,但郝雨霏等(2014)、Jann & Seiler(2014)等的研究却并不支持。那么,中国职业代际传递现状如何?受过高等教育的高校毕业生是否依然存在明显的职业代际传递现象?哪些是影响职业代际传递的关键因素?本文以2018年中部某省高校毕业生就业行政数据为基础,对上述问题进行深入分析。

二 文献综述

代际流动长期以来是经济学家和社会学家研究的热点问题。在现实生活中,职业流动更是体现社会代际流动的重要指标。李晚莲(2010)将职业代际传递定义为社会成员几代人之间发生的职业类型和层次的变化流动情况,认为职业代际传递反映的是职业地位在代际变动下的流动过程。刘艳艳和朱梅红(2017)沿用了类似概念。而朱晨(2017)则将职业代际传递定义为劳动者与其父代之间在职业选择和层次上的升降

变化，并将其与社会的开放、公平程度、资源等外部环境因素紧密结合，共同进行分析。秦晓岚（2019）则认为职业代际传递主要是指职业类别和职业层次在父子两代人之间的变化和流动。本文沿用此概念，主要研究父子两代人在职业类型上的代际传递变化与流动情况。

国外相关研究最早从 19 世纪末的社会流动研究开始，研究内容与方法不断拓展。Lipset & Zetterberg（1956）以来自不同西方国家的 12 名男性为研究对象，将职业划分为体力、非体力和农民三类，再根据调查数据制作父子两代人的职业流动关系表，最终计算得出职业代际流动率，研究结果显示非农职业流动率基本相同，并提出非农职业流动率不变的假设。Blau & Duncan（1967）从先赋性因素和自致性因素出发，通过路径分析方法开创了地位获得模型，探究了父代职业和教育程度对子代职业及教育的影响及影响程度。地位获得模型对后来国内外学者产生了重大影响，为后续研究职业代际传递奠定了方向。但随着研究的深入，众多学者认为地位获得模型仍存在一定的缺陷。随后学者们提出了更多新的统计方法分析职业代际传递情况，例如普通最小二乘（OLS）方法（刘一伟，2016）、逻辑斯谛（Logistic）回归模型以及线性概率模型（莫艳清，2017；秦晓岚，2019；Kramarz & Skans，2014）、对数线性模型（孙凤，2006）、负二项回归模型（王超恩、符平，2013）、单变量线性回归和有序响应模型（薛凯，2015）、多类别条件 Logistic 回归模型（吴晓刚，2007；张国诚，2019）、对数可积层面效应模型（LMLEM）（褚翠翠、孙旭，2019）。

通过梳理国内外相关文献，影响职业代际流动的因素可分为三种类型，学者们也大多从这三个方面开展研究：一是个人因素，包括先天性禀赋、个人特征属性和后天努力的自致性因素；二是社会制度因素，主要是指社会改革、经济制度变迁等；三是社会资本等非制度因素。

国内外学者大多从个人因素角度出发分析职业代际传递。这里的个人因素包括父辈职业地位、教育程度、户口等先天性禀赋以及子辈性别、学历、党员等个人特征因素。大量学者从人力资本角度出发研究职业代际传递问题，通常涉及教育、阶层等不同方面。Long & Ferrie（2007）通过比较美国和英国的数据发现，美国由于人口流动性更大、公共教育更广泛等原因，其职业代际传递效应更小。褚翠翠和孙旭（2019）、郭丛斌和闵维方（2011）、李路路（2002）、卢盛峰等（2015）、吕妹仪和赵忠（2015）、秦晓岚（2019）等众多学者从教育角度出发，一致认为较高的教育程度能够促进职业代际流动，减弱代际继承状况。但许申（2011）比较高职和本科毕业生职业代际流动情况，发现二者并无明显差异。李力行和周广肃（2014）发现父亲的教育水平和党员

身份会促进职业代际传递的发生,而父亲收入却具有反向作用。丁颖和王存同(2017)、解雨巷和解垚(2019)等学者主要研究了阶层在职业地位代际传递中的作用,认为父母的阶层对子女的职业地位存在显著影响,且这种影响存在地域差异,越发达的地区父母阶层影响的程度越大。刘志国和范亚静(2013)、朱晨(2017)通过不同历史时期和不同地域的比较认为,中国职业代际传递和流动情况存在明显差异。此外,一些学者如黄衍华和乔晓春(2017)、吕姝仪和赵忠(2015)等关注了职业代际流动中的性别差异问题。

在制度因素方面,王春光(2003)指出,改革开放后职业流动仍存在制度和结构性限制。陆学艺(2004)认为,社会职业流动呈现向上趋势,社会结构更为开放。但李春玲(2005)认为,改革开放以来,社会代际流动性与代际继承性都在增强,但阶层之间仍存在固化现象。郭丛斌和丁小浩(2004)、孙凤(2006)指出,中国存在明显的二元劳动力市场分割问题,不利于职业代际流动。吴晓刚(2007)强调了中国独特的人口登记制度(户籍制度)的重要性,即由于存在城乡制度鸿沟,使得农民代际流动率非常高。卢盛峰等(2015)从学校布局政策制度出发,强调教育机会对个人人力资本积累的作用,进而探究对职业代际流动的影响,指出住所附近有学校的居民实现职业代际向上流动的可能性更强,从而体现出政策制度的重要性。

关于社会资本因素对职业代际流动影响方面的研究较少。严善平(2000)指出,大多数职业都存在明显的职业代际传递情况,职业声望两端的职业类型尤为突出。边燕杰和张文宏(2001)对1999年天津的就业情况进行调查,认为在转型经济期,职业流动者依靠亲戚和朋友的社会网络作用最为突出。周玉(2006)在研究党校干部级别的影响因素中发现,除个人人力资本因素外,社会网络资本至关重要。豆小红和黄飞飞(2010)以“穷二代”大学生为研究对象,揭示职业代际传递较强,突出了家庭社会资本对职业代际流动的重要影响。梁霄羽(2018)指出社会资本能够促进代际职业向上流动,但效果开始减弱且不如人力资本作用明显,父代社会资本以影响子代教育的方式影响职业代际流动。

总体来看,当前关于职业代际传递的研究已经取得了较为丰富的研究成果,但也存在以下不足:第一,现有研究多关注社会整体职业代际流动情况,在具体部门的研究中更偏向于机关、事业单位和国有企业这些体制内工作的代际传递性,很少有文献对不同职业代际传递的差异进行研究分析;第二,对影响职业传递性差异的因素研究鲜有所见。因此,本文在众多学者研究的基础上,着重分析不同职业类型代际传递的情况,以及造成不同职业出现代际传递差异的原因。

三 高校毕业生存在职业代际传递吗？

（一）高校毕业生职业代际传递水平测算

本文采用中部某省 2018 年高校毕业生就业调查数据。该调查由省教育厅就业办组织实施，涵盖该省所有高等院校，共 169037 个样本，主要变量包括毕业生年龄、性别、户口、职业类型、父母学历及职业类型、毕业院校、在校期间各项表现、工作环境等各项信息。为探究各职业代际传递情况，本研究从中选取已确定就业单位的毕业生，剔除缺失值，有效样本数为 106877 个。

本文从毕业生职业单位类型的角度出发，研究高校毕业生的不同职业类型代际传递差异。问卷中毕业生职业单位类型包括党政机关、科研设计单位、高等教育单位、中初教育单位、医疗卫生单位、其他事业单位、国有企业、三资企业、其他企业、部队、乡镇建制村、城镇社区，而毕业生父代职业单位类型分类为党政机关、科研设计单位、高等教育单位、中初教育单位、医疗卫生单位、文化新闻出版单位、社会团体和社会服务机构、国有企业、三资企业、民营企业、军队、乡镇建制村、城镇社区、其他。为便于比较分析，根据《事业单位登记管理暂行条例实施细则》第一章第四条规定，本文将调查中毕业生及其父代单位类型中的科研设计、高等教育、中初教育、医疗卫生、文化新闻出版、社会团体和社会服务及其他事业单位合并为事业单位。具体情况见表 1。

表 1 毕业生与父代职业类型对应表

父代职业单位类型	毕业生职业单位类型	合并后对应职业单位类型
党政机关	党政机关	机关单位
科研设计单位	科研设计单位	事业单位
高等教育单位	高等教育单位	
中初教育单位	中初教育单位	
医疗卫生单位	医疗卫生单位	
文化新闻出版单位	其他事业单位	
社会团体和社会服务机构	—	
国有企业	国有企业	国有企业
三资企业	三资企业	三资企业
民营企业	其他企业	民营企业
军队	部队	部队

续表

父代职业单位类型	毕业生职业单位类型	合并后对应职业单位类型
乡镇建制村	乡镇建制村	乡镇建制村
城镇社区	城镇社区	城镇社区
其他	—	其他职业

资料来源：根据 2018 年中部某省高校毕业生就业行政数据整理得到。

为定量研究职业代际传递效应与职业流动性的大小，本文借鉴李天舒等（2017）、卢现祥和尹玉琳（2018）、Blau & Duncan（1967）等计算职业代际继承性指数和职业代际流动性指数的方法，对不同职业类型的代际差异进行分析。假定存在 n 种职业，理论期望值概率为独立假设下父代职业为 i 、子代职业为 j 的边际概率乘积。实际观测值概率表示父代职业为 i 、子代职业为 j 的联合概率。职业代际继承性指数和流动性指数 M_{ij} 为：

$$M_{ij} = p_{ij} / \frac{\sum_{i=1}^n p_{ij} \sum_{j=1}^n p_{ij}}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n p_{ij}} \quad (1)$$

其中， p_{ij} 为父代职业为 i 、子代职业为 j 的频数。当 $i=j$ 时，父代与子代职业相同， M_{ij} 表示为职业代际继承性指数。当 $i \neq j$ 时，父代与子代职业不同， M_{ij} 表示为职业代际流动性指数。当 $M_{ij} > 1$ 时，表示父代职业为 i 、子代职业为 j 的实际观测值大于理论期望值，说明父代职业为 i 时，子代将更可能流入职业 j 。当 $M_{ij} < 1$ ，那么可能性就较小。

职业代际流入指数 I_j 表示为：

$$I_j = \sum_{i \neq j} M_{ij} / (n - 1) \quad (2)$$

代际流入指数表示父代职业不为 j 、子代职业为 j 的可能性。如果数值越小，说明该职业代际流动性较小，若父代不是该项职业，则子代进入该职业就越困难；反之，说明该职业代际流动性较强，职业进入开放程度较大。

职业代际流出指数 O_i 表示为：

$$O_i = \sum_{i \neq j} M_{ij} / (n - 1) \quad (3)$$

代际流出指数表示父代职业为 i 、子代职业不为 i 的可能性。如果数值越大，说明该职业代际流动水平较高，子代有很大的可能不从事与父代相同的职业；反之，则说明该职业代际流动水平较低。

总体来看，高校毕业生职业代际流动性指数平均为 1.05，代际流出指数均值为

0.89。分职业毕业生代际职业流动矩阵如表2所示。职业继承性指数为主对角线上的元素，衡量了职业代际继承性水平，数值越大意味着职业代际继承水平越高。职业流动性指数为非主对角线上的元素，衡量了职业代际流动性水平，数值越大意味着职业在代际之间的流动性越强。

表2 高校毕业生职业代际流动性指数和继承性指数

父代 \ 子代	其他	机关事业单位	事业单位	国有企业	三资企业	民营企业	部队	乡镇建制村	城镇社区	流出指数
其他	0.000	0.914	1.116	0.876	0.965	0.999	0.920	0.584	0.945	0.915
机关事业单位	0.000	4.782	1.163	1.507	0.692	0.869	0.907	0.000	4.303	1.180
事业单位	0.000	1.520	1.286	1.414	1.108	0.893	1.130	0.000	1.261	0.916
国有企业	0.000	0.950	0.735	2.633	0.749	0.871	1.271	2.437	0.667	0.960
三资企业	0.000	1.024	0.632	0.689	3.516	0.968	0.634	0.000	1.416	0.670
民营企业	0.000	0.558	0.614	0.750	1.005	1.098	0.746	1.907	0.636	0.777
部队	0.000	0.880	1.194	1.701	0.815	0.810	30.536	0.000	0.000	0.675
乡镇建制村	0.000	0.809	0.926	1.152	1.452	0.972	1.755	2.725	0.933	1.000
城镇社区	0.000	0.677	1.086	0.741	1.100	1.014	1.454	1.216	0.749	0.911
流入指数	0.000	0.916	0.933	1.104	0.986	0.925	1.102	0.768	1.270	

资料来源：根据2018年中部某省高校毕业生就业行政数据计算得到。

由表2分析可知，从代际继承性指数和流动性指数来看，除城镇社区职业类型外，其他7种职业（不含其他）的代际继承性指数均高于1。部队的职业代际继承性指数最高达30.536。机关事业单位代际继承性指数也较高，为4.782，事业单位代际继承性指数为1.286，这两种职业类型在体制内单位流动的倾向明显。此外，三资企业、乡镇建制村、国有企业的代际继承性指数分别为3.516、2.725、2.633，说明这些职业也存在明显的子承父业现象。

从代际流出指数来看，机关事业单位的代际流出指数最高，为1.180，说明父代职业为机关事业单位的毕业生有很大的概率不从事相同职业。国有企业、事业单位、乡镇建制村和城镇社区职业，毕业生从父代职业中流出的可能性也较大。部队职业的流出指数较小，为0.675，说明父代为部队职业的毕业生从该职业流出的可能性较小。

从代际流入指数来看，国有企业、部队和城镇社区职业的代际流入指数均较大，

说明这些职业的开放程度较高，父代不是该类职业而毕业生流入该职业的可能性较大。乡镇建制村职业的代际流入指数最小，为0.768，说明父代不是该职位的毕业生进入的概率较小。

根据表2的代际流入、流出难易结果对不同职业类型进行分类，结果如表3所示。容易流入是指父代不从事某种职业的子代流入该职业的可能性较大，流入该类职业较为容易。容易流出是指父代从事某种职业的子代流出该职业的可能性较大，容易流出该类职业。由表3可以看出，部队职业容易流入，但是不易流出；国有企业和城镇社区职业容易流入和流出；机关单位、事业单位和乡镇建制村职业都容易流出但不易流入；三资企业和民营企业职业既不易于流入也不易于流出。

表3 职业代际流入、流出分类表

代际流入 \ 代际流出	容易流出	不易流出
容易流入	国有企业 城镇社区	部队
不易流入	机关单位 事业单位 乡镇建制村	三资企业 民营企业

资料来源：根据2018年中部某省高校毕业生就业行政数据计算得到。

(二) 高校毕业生职业代际传递水平判断

随着对职业代际传递问题研究的不断深入，众多学者计算了具体的职业代际继承性指数、流动性指数以及职业代际流入、流出指数。本文总结整理了部分学者的计算结果，见表4。

表4 相关学者职业代际继承、流动数据结果

作者(年份)	数据	调查对象	计量方法	结果
郭丛斌和 丁小浩(2004)	2000年国家统计局在全国范围内城镇住户调查数据	全国范围内抽样城镇住户	代际继承性指数，Logit回归模型	中国所有职业代际继承性指数均大于1，职业代际流动性指数平均为0.87，职业代际流出指数平均为0.75。
刘菲菲和 梁岩(2014)	中国综合社会调查(CGSS 2006)	全国范围多阶段分层抽样	代际继承性指数，对数线性模型	代际继承性指数均大于1，除农民外，其他职业代际流入、流出指数都较小。

续表

作者(年份)	数据	调查对象	计量方法	结果
周兴和张鹏(2015)	中国综合社会调查(CGSS 2006)	全国范围多阶段分层抽样	代际继承性指数, Multinomial Logit (MLM) 模型	无论城镇还是农村家庭、子代初次就业还是现在的职业, 全部职业代际继承性指数均大于1。
李天舒等(2017)	中国综合社会调查(CGSS 2013)	全国范围多阶段分层抽样	代际继承性指数, Ordinal Logistic 模型	无论城镇还是农村家庭, 各职业类型的代际继承性指数均大于1, 且除务农人员以外, 农村家庭的其他职业代际传承性均要稍高于城镇。
王春光(2003)	2001年中国社会科学院社会学研究所“当代中国社会结构”课题组调查数据	全国分阶段随机抽样	职业代际继承率, 描述性分析	中国职业代际继承率为76.04%, 代际流动率仅为23.96%。
许申(2011)	2009年北京大学教育学院高校毕业生就业调查	高职学生和本科生	职业代际继承率, 描述性分析	高职学生职业代际继承率为12.4%, 代际流动率为87.6%; 本科生职业代际继承率为12.9%, 代际流动率为87.1%。
薛凯(2015)	中国健康与养老追踪调查(CHARLS 2011)	中国45岁及以上中老年人家庭和个人	职业代际继承率, 单变量线性回归、有序响应模型	农、商、官职业父子代际传承分别为33.0%、63.2%和31.3%, 母子代际传承分别为31.2%、66.4%和44.4%。
李力行和周广肃(2014)	中国家庭收入调查(CHIP, 1995年、2002年、2007年)和2005年全国1%人口抽样调查	全国范围多阶段分层抽样	职业代际继承率, Probit 回归	1931-1985年, 中国职业代际传递趋势不断加强, 1985年职业代际传递概率约为0.36。
莫艳清(2017)	2011年浙江省居民社会流动问卷调查数据	浙江农村和城区1978年以后入职的居民	职业代际继承率, Logit 回归模型	改革开放以来, 中国总体代际职业流动率为79.3%, 不流动率为20.7%, 且随时间的发展总流动率呈现出不断上升的趋势。2002-2011年代际职业流动率为82.1%, 不流动率为17.9%。
秦晓岚(2019)	2015年1月国家社科基金青年项目“高等教育能否促进社会阶层流动”问卷调查“大学能否改变命运”总数据	受高等教育者	职业代际继承率, Logit 回归模型	职业代际继承率为25.9%, 流动率为74.1%。

资料来源：根据文献整理得到。

由于研究年份、数据以及对象的不同,学者们得到的结果也存在一定的差异。但仍然可以看出,尽管职业分类不同,但上述所有学者计算得到的职业代际继承性指数均大于1,这说明中国长期以来一直存在明显的子承父业现象。与秦晓岚(2019)的结论对比,在研究对象都为受高等教育者的情况下,本文计算得到的2018年高校毕业生全部职业的代际继承率仅为17.02%,比2015年的25.9%明显减少,说明高校毕业生职业代际继承总体情况明显减弱。本文职业代际流动性指数平均为1.05,代际流出指数均值为0.89,与郭丛斌和丁小浩(2004)计算得到的2000年平均代际流动性指数0.85、平均代际流出指数0.75相比都有所提高,说明社会职业流动水平增强。以上分析结果表明,毕业生职业选择在代际间存在明显的传递效应,但与此同时,不同职业类型代际传递程度存在较大差异。

那么,不同职业间是否存在明显的代际传递水平差异?又是什么原因导致这些职业间的代际传递水平差异?本文第四部分利用Logit回归对职业间代际传递水平差异进行分析,第五部分从职业效评与职业概率角度对其成因进行说明。

四 职业间代际传递水平差异:Logit回归

(一) 模型选择

由于父代职业不由子女情况决定,子女的学历、职业等特征不会反向影响父代的单位性质,因而可将父代职业看成外生变量,模型的内生性问题较弱。已有研究表明,职业代际传递程度受到子女的年龄(卢现祥、尹玉琳,2018)、性别(张国诚,2019)、户口(李天舒等,2017;陆学艺,2004;吴晓刚,2007)等因素的影响。我们需要控制可能对职业代际传递产生影响的其他因素,通过回归模型分析各个职业间的代际传递差异。

$$\text{Logit}Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \beta_2 Z_i + \varepsilon_i \quad (4)$$

Y_i 代表毕业生的职业类型, X_i 代表父代职业类型, Z_i 代表性别等控制变量, ε_i 代表误差项。

(二) 职业代际传递水平差异分析

以毕业生的职业类型为因变量,以父代的职业类型为自变量,控制性别、户口、民族和年龄变量进行Logit回归,结果如表5所示。根据回归结果可知,在控制相同变量的情况下,父代从事某职业明显有利于子女进入相同职业,但不同职业类型的影响程度又存在明显的差异。父代单位性质为部队的毕业生进入部队的可能性是父代非部队

表 5 各职业代际传递的回归结果

职业类型	机关	事业	国企	三资	民营	部队
父代职业单位为机关单位	1.657 ***	0.208 ***	0.515 ***	-0.406 ***	-0.476 ***	-0.232
父代职业单位为事业单位	0.494 ***	0.337 ***	0.437 ***	0.071	-0.399 ***	0.013
父代职业单位为国有企业	0.033	-0.422 ***	1.286 ***	-0.284 ***	-0.461 ***	0.147
父代职业单位为三资企业	0.131	-0.522 ***	-0.321	1.351 ***	-0.143	-0.616
父代职业单位为民营企业	-0.477 ***	-0.546 ***	-0.244 ***	-0.031	0.406 ***	-0.454 *
父代职业单位为部队	-0.003	0.331	0.619 *	-0.306	-0.695 ***	3.277 ***
父代职业单位为乡镇建制村	-0.151	-0.015	0.134 **	0.312 ***	-0.118 ***	0.545 *
父代职业单位为城镇社区	-0.310	0.008	-0.207 **	0.122	0.058	0.429
男性	-0.036	-1.522 ***	0.956 ***	0.808 ***	0.215 ***	3.488 ***
户口	0.097	-0.090 **	0.263 ***	0.017	-0.071 **	0.283
民族	-0.713 ***	-0.052	-0.184 **	0.320 **	0.141 ***	0.162
年龄	0.112 ***	-0.204 ***	0.313 ***	0.144 ***	-0.040 ***	-0.324 ***
截距项	-6.323 ***	3.156 ***	-9.880 ***	-7.228 ***	1.707 ***	-1.960
样本量	106877	106877	106877	106877	106877	106877
伪 R ²	0.0349	0.0855	0.067	0.0259	0.0120	0.1008

注：民族分为汉族和少数民族，汉族为1，少数民族为0；户口分为城镇和农村两类，城镇户口为1，农村户口为0；表内数值均为回归系数；*、**、***分别表示系数在10%、5%和1%的置信水平上显著。

资料来源：根据2018年中部某省高校毕业生就业行政数据计算得到。

职业毕业生的26.496倍 ($e^{3.277} \approx 26.496$)，父代单位性质为机关单位的可能性为5.244倍 ($e^{1.657} \approx 5.244$)，三资企业为3.861倍 ($e^{1.351} \approx 3.861$)，国有企业为3.618倍 ($e^{1.286} \approx 3.618$)，民营企业为1.501倍 ($e^{0.406} \approx 1.501$)，事业单位为1.401倍 ($e^{0.337} \approx 1.401$)。可见，部队、机关单位、三资企业、国有企业、民营企业 and 事业单位职业代际传递水平依次递减。该结果与统计性描述中的继承性指数结论大体一致。

五 职业代际传递水平差异的成因：职业效评与职业概率

由表5可知，父代职业会显著提升子代进入相同职业的概率，所有职业均存在在代

际传递现象,但不同职业的代际传递水平又存在明显的差异。那么,影响毕业生职业选择的因素是什么?哪些因素会促使毕业生从事与父代相同的职业?

在职业选择过程中,毕业生往往从自己的心理期望出发,通过衡量自身和职业的各种情况,判断是否选择从事与其父代相同的职业,形成职业代际传递现象。在职业单位类型选择上,赖德胜和吉利(2003)从劳动力市场分割理论出发,认为主要劳动力市场和次要劳动力市场存在明显的福利待遇、就业机会差异。赖德胜等(2012)、张丽等(2018)等学者从人力资本和社会资本角度出发,研究了毕业生职业选择的差异。

本文基于职业选择动机理论探究各职业类型的代际传递差异。Vroom(1964)从期望理论出发解释个体的职业选择动机,认为个体职业选择动机取决于职业效价和职业概率,其中职业效价表示个体对职业价值的评价,职业概率表示个体获得该职业的可能性。本文从职业效价和职业概率两个角度出发,用各个职业的月薪、社保等客观因素以及毕业生满意程度等主观评价反映职业效价,用毕业生的人力资本反映职业概率。

(一) 职业代际传递水平差异影响因素分析:职业效价视角

毕业生进行职业选择时往往会充分考虑各职业的情况,而毕业生对不同职业的心理效价是吸引其就业的最主要因素,也是影响职业发生代际传递现象的重要原因。Navarro & Selman(2014)等认为,公共部门与私人部门存在明显的工资差异。Pfeifer(2011)从风险偏好角度出发,认为公共部门由于高保障等优势,能够规避风险,保障工作。孙凤(2006)认为由于市场收入、工作条件和培训机会较好等优势,使得主要劳动力市场代际继承程度较高。杨娟等(2012)、尹志超和甘犁(2009)等指出,公有制部门和非公有制部门之间存在明显的工资差异。由于不同职业类型中工资、社保、工作环境等主客观因素差异的存在,毕业生对不同职业的主观效价存在差异,这就导致了不同职业类型代际传递程度具有明显差异。

表6为各职业毕业生月薪、工作环境评价等主客观因素的均值。比较可知,部队职业的毕业生不但在月薪、社保、硬件、软件环境、培训状况、晋升空间和单位知名度等方面都较高,而且毕业生所有的主观满意程度也很高,工作压力小,但是工作自主程度较低。国企相比其他职业在月薪、社保、单位知名度和月薪及社保等方面的满意程度都较高,但硬件、软件环境较低,工作压力较大,晋升空间较小。民营企业的月薪较高,但满意程度又相对较低,拥有最高的工作自主程度,硬件、软件条件较好,工作压力较小,晋升空间较大,但在社保方面相对其他企业有所不足。机关和事业单位的月薪以及满意程度都较低,硬、软件环境较好,培训较少,专业相关程度上要求较高,但在晋升空间和知名度上存在差异。三资企业月薪、社保都较高但满意程度低,

工作环境、晋升空间、单位知名度、自主程度等主观评价都相对偏低，对工作的整体满意程度相比也最低。

表 6 各职业类型毕业生在职业因素评价上的均值

类型	机关	事业	国企	三资	民营	部队
月薪区间	2.699	2.336	3.507	3.548	3.024	3.784
月薪满意程度	2.005	1.938	2.101	1.980	2.022	2.292
社保覆盖程度	1.646	1.185	2.016	1.705	1.228	1.792
社保满意程度	2.626	2.326	2.771	2.479	2.302	2.816
硬件环境	2.399	2.399	2.101	2.259	2.453	2.568
软件环境	2.471	2.605	2.209	2.434	2.722	2.780
培训状况	2.061	2.084	2.157	2.117	2.186	2.456
工作压力状况	2.057	1.857	1.997	1.869	1.839	1.696
晋升空间	1.810	1.966	1.862	1.878	2.115	2.132
单位知名度	2.482	2.121	2.611	2.342	2.735	2.868
工作自主程度	2.228	2.327	2.006	2.233	2.460	1.972
工作专业相关程度	2.489	3.162	2.802	2.423	2.391	2.268
理想工作一致程度	2.435	2.473	2.310	2.107	2.226	2.444
当前工作满意程度	3.760	3.714	3.714	3.543	3.657	3.744

注：月薪区间分为 2000 元及以下、2001~3000 元、3001~4000 元、4001~5000 元、5001~6000 元和 6000 元以上六类；社保覆盖程度分为没有提供任何福利保障、基本保障一五险/四险（工伤、失业、医疗、养老、生育共五险，部分地区试点生育与医疗合并统称“四险”）、五险一金（一金指住房公积金）和除五险一金或四险一金外还提供其他保障和补贴四类；月薪满意程度、社保满意程度和对当前工作满意程度分为非常不满意、不太满意、一般、比较满意和非常满意五类；硬件和软件环境分为非常不好、不好、一般、较好和非常好；培训状况分为几乎没有、很少、一般、比较多和非常多五类；工作自主程度分为非常不自主、不太自主、一般、比较自主和非常自主五类；工作专业相关程度分为非常不相关、不太相关、一般、比较相关和非常相关；工作压力、晋升空间和单位知名度分为非常小、比较小、一般、比较大和非常大；理想工作一致程度分为非常不一致、不太一致、一般、比较一致和非常一致五类。

资料来源：根据 2018 年中部某省高校毕业生就业行政数据计算得到。

为进一步探究各职业主客观因素对职业发生代际传递差异的影响，我们以各职业是否发生代际传递为因变量，以月薪、社保以及毕业生在工作环境、压力状况等方面的主观效价为自变量建立 Logit 回归模型，结果如表 7 所示。由表 7 按列分析可以发现，部队工作自主程度较低，且对发生职业代际传递呈明显的反作用，但单位知名度对发

表7 毕业生职业因素评价对各职业代际传递的回归结果

类型	机关	事业	国企	三资	民营	部队
月薪区间	-0.186 ***	-0.434 ***	0.060 *	0.024	0.133 ***	2.733
月薪满意程度	-0.086	-0.030	0.059	0.042	0.059 *	-0.436
社保覆盖程度	0.101	0.031	0.479 ***	0.335 **	-0.293 ***	0.695
社保满意程度	0.196 **	0.028	0.372 ***	0.117	-0.163 ***	-1.514
硬件环境	0.194 **	0.080	-0.153 ***	0.113	0.073 ***	0.201
软件环境	-0.096	0.069	-0.315 ***	-0.077	0.295 ***	3.553
培训状况	0.042	-0.085	0.160 ***	-0.132	-0.081 ***	-2.450
工作压力状况	0.013	0.003	0.125 ***	0.018	-0.012	1.762
晋升空间	-0.318 ***	-0.040	-0.176 ***	0.125	0.254 ***	0.607
单位知名度	0.378 ***	0.011	0.642 ***	0.116	-0.384 ***	2.052 *
工作自主程度	-0.153 *	-0.210 ***	-0.417 ***	-0.041	0.338 ***	-3.427 **
工作专业相关程度	-0.174 ***	0.329 ***	0.198 ***	-0.013	-0.326 ***	1.244
理想工作一致程度	0.155	0.242 ***	-0.132 **	-0.509 ***	-0.090 ***	-0.201
当前工作满意程度	0.116	0.013	0.021	-0.155	-0.015	0.596
截距项	-5.162 ***	1.346	-3.780 ***	-4.191	2.038 ***	3.594
控制变量	有	有	有	有	有	有
样本量	3770	4540	5720	674	19492	62
伪 R ²	0.057	0.136	0.199	0.069	0.098	0.609

注：表内数值均为回归系数；*、**、*** 分别表示系数在10%、5%和1%的置信水平上显著。

资料来源：根据2018年中部某省高校毕业生就业行政数据计算得到。

生代际传递可能性的影响较大。机关单位发生代际传递的可能性与月薪、晋升空间和工作专业相关程度显著相反，但社保、硬件环境和单位知名度会促进代际传递的发生。国企在社保、培训、知名度和工作专业相关程度等方面的优势会增加发生职业代际传递的概率，但工作环境、晋升空间和工作自主程度则呈反向作用。民营企业在月薪、工作环境、晋升空间、工作自主程度水平的提升会吸引更多的毕业生选择与父代相同的职业，但单位知名度、社保会减少发生职业代际传递的可能。

按行分析可知，月薪越高，民营企业发生职业代际传递的可能性越大，但对机关、事业单位存在负向影响。社保覆盖越广对国企和三资企业代际传递水平呈促进作用。工作环境、晋升空间、工作自主程度的提升会增加民营企业职业代际传递的概率。单

位知名度越高，机关和国企发生代际传递的概率更大。工作专业相关程度在机关和民营企业中呈反向作用，但对事业单位和国有企业代际传递呈促进作用。

（二）职业代际传递差异影响因素分析：职业概率视角

所有职业都存在一定的进入门槛，这些门槛在很大程度上表现为对毕业生人力资本的要求。毕业生获得该项职业的概率可以通过毕业生的人力资本来衡量。这些人力资本也是毕业生进行职业选择的基础，是形成不同职业代际传递差异的重要原因。Maczulskij（2013）分析了个体对公共部门的偏好程度，强调了学历水平的重要性。张优良和刘腾飞（2016）指出重点院校和父亲职业为行政管理人员的学生更偏向就业于公共部门。韩雷等（2016）、刘彦林和马莉萍（2018）、刘志国和 James Ma（2016）等学者指出，性别、学历、毕业院校等毕业生人力资本均会影响体制内单位职业代际传递。

表 8 为各职业类型毕业生学校层次、学历等人力资本的均值。通过均值比较可以看出，进入国有企业的毕业生的学校层次、学历水平、成绩、学生干部要求相比都较高。机关单位对学历、党员身份、成绩、学科类别有一定的要求。部队单位对学历、干部要求较低，但对成绩有一定的要求，同时其更偏好男性、党员和理工科的毕业生。民营企业对毕业生的学校水平、学历、党员身份、成绩要求较低，但更倾向担任过干部和人文社科的毕业生。事业单位对学校、学历、党员身份要求不高，且更倾向女性毕业生。三资企业各项要求相对居中，略微偏向理工科毕业生。

表 8 各职业类型毕业生人力资本和家庭背景帮助的均值

类型	机关	事业	国企	三资	民营	部队
学校层次	0.818	0.642	1.312	1.024	0.616	0.749
学历	1.510	1.332	1.737	1.551	1.321	1.176
党员	0.035	0.018	0.024	0.012	0.008	0.036
成绩排名	0.314	0.306	0.337	0.297	0.296	0.408
干部	0.030	0.032	0.031	0.027	0.033	0.024
困难生程度	0.191	0.190	0.168	0.256	0.196	0.124
学科类别	0.571	0.490	0.358	0.355	0.575	0.140
家庭背景帮助	0.589	0.541	0.492	0.387	0.497	0.500
男性	0.502	0.197	0.714	0.691	0.513	0.968

续表

类型	机关	事业	国企	三资	民营	部队
民族	0.920	0.969	0.954	0.975	0.971	0.980
户口	0.115	0.109	0.133	0.107	0.110	0.156
年龄	22.174	21.791	22.360	22.214	22.015	21.764

注：学校层次包括专科高校、其他本科和前10本科；学历分为专科、本科和研究生；成绩排名分为前20%和非前20%；干部分为担任过干部和没有担任干部；困难生程度分为非困难生、家庭困难和建档立卡贫困户三类；学科类别分为人文社科和理工科；家庭背景帮助分为有家庭背景帮助和无家庭背景帮助。

资料来源：根据2018年中部某省高校毕业生就业行政数据计算得到。

这些人力资本是否会导致各职业代际传递的差异呢？表9列示了毕业生人力资本对是否发生职业代际传递的Logit回归结果，进一步以各职业是否发生代际传递为因变量，以毕业生的人力资本为自变量，探究毕业生人力资本对各职业代际传递的影响。

表9 毕业生人力资本对各职业代际传递的回归结果

类型	机关	事业	国企	三资	民营	部队
学校层次	-0.116	-0.250***	0.778***	0.109	-0.382***	2.983*
学历	0.492**	0.362**	0.518***	0.463	-0.554***	-6.736**
党员	0.368	0.675**	0.007	0.434	-0.549***	—
干部	0.126	-0.352*	-0.204	-0.242	0.058	—
成绩排名	0.367**	-0.065	0.335***	0.535**	-0.076*	2.306*
困难生程度	0.564***	-0.104	-0.022	0.241	0.040	—
学科类别	0.391**	-0.344***	-0.735***	-0.129	0.750***	—
家庭背景帮助	0.612***	0.508***	0.564***	0.122	0.011	2.164
截距项	-3.426*	3.011**	1.467	-3.798	-1.302***	4.818
控制变量	有	有	有	有	有	有
样本量	3770	4540	5720	658	19492	33
伪R ²	0.031	0.089	0.117	0.048	0.058	0.381

注：表内数值均为回归系数；*、**、***分别表示系数在10%、5%和1%的置信水平上显著。

资料来源：根据2018年中部某省高校毕业生就业行政数据计算得到。

按列分析表9结果，对父代职业为国企的毕业生而言，学校层次、学历的提高、成绩越好，发生代际传递的可能性越大，而学科类别为人文社科对其存在负向影响。

对父代职业为机关单位的毕业生来说，学历越高、成绩越好、学科为人文社科会促进职业代际传递的发生。事业单位中毕业生学校层次越高、学科类别为人文社科时，发生代际传递的可能性越小，但学历提高和党员身份对其存在促进作用。在三资企业中，毕业生的成绩对发生职业代际传递的可能性存在正向影响。对于父代职业为民营企业的毕业生，越高的学校层次和学历水平、越好的成绩排名、具有党员身份的毕业生从事相同职业的概率更小，学科类别为人文社科的毕业生更可能与父代从事相同的职业。在父代职业为部队的情况下，学历越高的毕业生很大程度上不会在部队单位就业。

按行分析可知，学校层次越高，事业单位、民营企业发生职业代际传递的可能性越低，但对国有企业代际传递水平呈正向影响。除部队和民营企业外，学历水平提高了其他单位的代际传递概率，说明教育水平的提高会增加这些职业代际传递的发生。党员身份对事业单位代际传递存在促进作用，但对民营企业呈负向影响。成绩提高能够增加机关、国企、三资企业发生职业代际传递的概率。同时，拥有家庭背景帮助对机关、事业单位和国企发生职业代际传递具有明显的促进作用。

总体来看，高校毕业生不同职业类型的代际传递存在明显差异。第一，从职业代际继承角度看，部队 > 机关单位 > 三资企业 > 国企 > 事业单位 > 民营企业，其中部队的代际传递现象尤为明显。部队单位虽然对毕业生成绩有一定的要求，但对毕业生的学校层次、学历水平、干部等要求不高，同时，月薪、社保、单位知名度、硬件和软件环境、培训状况和晋升空间等各项职业评价都较高，工作压力小，因而职业代际传递程度较高。

第二，机关单位对毕业生的学校层次要求较小，但学历、成绩、党员身份等尤为注重。机关单位的月薪水平较低，但单位知名度较高，硬、软件环境较好，培训最少，但压力较大、晋升空间较小。虽然机关单位门槛较高，但由于单位名声、工作环境等原因，职业代际传递程度也相对较高。

第三，三资企业与国有企业类似。三资企业和国有企业对毕业生的学校层次、学历水平、成绩、学生干部要求都较高，进而进入该职业的要求较高。但这两类企业在月薪、社保、工作环境等方面对毕业生有明显的吸引力，因而代际传递程度居中。

第四，事业单位对学校层次、学历水平等人力资本方面要求较低，但是月薪和社保水平较低，毕业生对其满意程度也较低，这可能是造成事业单位职业代际传递程度较低的原因之一。

第五, 民营企业的职业代际传递程度最低, 该职业对毕业生人力资本要求较低, 毕业生获得该职业的概率较高。该职业虽然在月薪、工作环境方面评价较高, 但是在社保方面与其他职业存在明显的差距。学校层次、学历水平越高的毕业生不愿意进入民营企业, 且社会保障优势不足, 可能是导致民营企业职业代际传递程度偏低的重要原因。

六 结论

本文利用 2018 年中部某省高校毕业生就业行政数据研究了不同职业类型代际传递的差异, 从职业效评和职业概率两方面出发, 着重分析导致职业间代际传递差异的原因。主要结论如下:

第一, 高校毕业生存在明显的子承父业现象。无论父代是何种职业类型, 都有众多毕业生从事与父代相同的职业。这与以往的多数研究结论相一致, 说明中国社会仍存在很强的子承父业现象, 职业代际传递水平较高。但相比而言, 整体上代际传递现象已有好转, 职业代际流动水平逐渐提高。

第二, 职业代际传递性存在明显差异。父代职业明显有利于毕业生进入相同职业, 但不同职业类型代际传递的程度不同。部队、机关单位、三资企业和国有企业的职业代际传递程度较高, 而民营企业和事业单位的代际传递程度较低。

第三, 职业效评和职业概率能有效解释职业类型代际传递性差异。由于不同职业存在职业特性差异, 毕业生在选择时会充分考虑自身对该职业的评价以及获得该项职业的概率, 决定是否子承父业。高代际传递水平的职业类型在职业评价上存在突出优势, 但在反映职业获得概率的人力资本水平上存在区别, 如部队职业要求较低, 机关单位要求较高。职业代际传递水平居中的职业类型表现出职业评价和职业要求双高的特点。而代际传递水平较低的职业类型在社保等评价上存在明显不足, 而且人力资本要求不高, 职业获得概率较大, 这就使得该职业类型代际流动性较强。

参考文献:

边燕杰、张文宏 (2001), 《经济体制、社会网络与职业流动》, 《中国社会科学》第 2 期, 第 77-89 页。

- 褚翠翠、孙旭 (2019), 《中国职业代际流动的趋势及子代教育的作用》, 《劳动经济研究》第2期, 第122-139页。
- 丁颖、王存同 (2017), 《流动与固化: 我国代际职业地位传递分析》, 《当代财经》第2期, 第3-11页。
- 豆小红、黄飞飞 (2010), 《“穷二代”大学生职业地位的代际流动与道德风险——基于湖南省的实证研究》, 《中国青年研究》第12期, 第58-62页。
- 郭丛斌、丁小浩 (2004), 《职业代际效应的劳动力市场分割与教育的作用》, 《经济科学》第3期, 第74-82页。
- 郭丛斌、闵维方 (2011), 《教育与代际流动的关系研究——中国劳动力市场分割的视角》, 《高等教育研究》第9期, 第5页。
- 韩雷、陈华帅、刘长庚 (2016), 《“铁饭碗”可以代代相传吗? ——中国体制内单位就业代际传递的实证研究》, 《经济学动态》第8期, 第61-70页。
- 郝雨霏、陈皆明、张顺 (2014), 《中国高校扩大招生规模对代际社会流动的影响》, 《西北大学学报(哲学社会科学版)》第2期, 第122-129页。
- 黄衍华、乔晓春 (2017), 《子女职业地位获得更依赖于父亲还是母亲? ——来自1990年人口普查的历史证据》, 《人口与发展》第2期, 第40-50页。
- 赖德胜、吉利 (2003), 《大学生择业取向的制度分析》, 《宏观经济研究》第7期, 第34-38页。
- 赖德胜、孟大虎、苏丽锋 (2012), 《替代还是互补——大学生就业中的人力资本和社会资本联合作用机制研究》, 《北京大学教育评论》第1期, 第13-31页。
- 李春玲 (2005), 《各阶层的社会不公平感比较分析》, 《中国党政干部论坛》第9期, 第13-15页。
- 李力行、周广肃 (2014), 《代际传递、社会流动性及其变化趋势——来自收入、职业、教育、政治身份的多角度分析》, 《浙江社会科学》第5期, 第11-22页。
- 李路路 (2002), 《制度转型与分层结构的变迁——阶层相对关系模式的“双重再生产”》, 《中国社会科学》第6期, 第105-118页。
- 李天舒、王广慧、封军丽、陈赵辉、蔡勇辉 (2017), 《代际职业流动及代际教育流动——对中国城乡家庭的比较研究》, 《统计与管理》第5期, 第48-53页。
- 李晚莲 (2010), 《社会变迁与职业代际流动差异: 社会分层的视角》, 《求索》第6期, 第62-64页。
- 梁霄羽 (2018), 《社会资本与代际职业流动的实证研究——基于CGSS2015年数据分

- 析》，硕士学位论文，广西大学。
- 刘菲菲、梁岩（2014），《中国居民职业代际继承效应的实证分析》，《统计与决策》第10期，第102-104页。
- 刘彦林、马莉萍（2018），《体制内工作的代际传递及机制研究——基于全国高校毕业生就业调查数据》，《教育与经济》第5期，第40-47页。
- 刘艳艳、朱梅红（2017），《中国城乡及年代间职业分布的代际差异与流动性的比较研究——基于CHARLS2013数据》，《教育现代化》第5期，第165-167页。
- 刘一伟（2016），《职业流动、人力资本对流动人口收入影响及其代际差异》，《西北人口》第2期，第29-34页。
- 刘志国、范亚静（2013），《教育的代际流动性影响因素分析》，《教育科学》第1期，第1-5页。
- 刘志国、James Ma（2016），《劳动力市场的部门分割与体制内就业优势研究》，《中国人口科学》第4期，第85-95页。
- 卢盛峰、陈思霞、张东杰（2015），《教育机会、人力资本积累与代际职业流动——基于岳父母/女婿配对数据的实证分析》，《经济学动态》第2期，第19-32页。
- 卢现祥、尹玉琳（2018），《代际职业流动的制度分析》，《广东社会科学》第3期，第185-198页。
- 陆学艺（2004），《研究社会流动的意义》，《中国党政干部论坛》第8期，第20-22页。
- 吕姝仪、赵忠（2015），《高校扩招、职业代际流动与性别差异》，《劳动经济研究》第4期，第52-69页。
- 缪子梅（2015），《高等教育场域中社会流动和阶层固化的社会学思考》，《黑龙江高教研究》第11期，第14-16页。
- 莫艳清（2017），《改革开放以来居民代际间职业地位流动性分析——基于浙江省居民社会流动问卷调查数据》，《浙江树人大学学报（人文社会科学）》第3期，第60-67页。
- 秦晓岚（2019），《城乡受高等教育者职业代际流动比较研究》，硕士学位论文，华中师范大学公共管理学院。
- 邵挺、王瑞民、王微（2017），《中国社会流动性的测度和影响机制——基于高校毕业生就业数据的实证研究》，《管理世界》第2期，第24-29页。
- 孙凤（2006），《职业代际流动的对数线性模型》，《统计研究》第7期，第61-65页。

- 汪燕敏、金静（2013），《我国教育对代际收入流动的影响——基于代际数据的观察》，《管理现代化》第3期，第123-125页。
- 王超恩、符平（2013），《农民工的职业流动及其影响因素——基于职业分层与代际差异视角的考察》，《人口与经济》第5期，第89-97页。
- 王春光（2003），《中国职业流动中的社会不平等问题研究》，《中国人口科学》第2期，第31-40页。
- 吴晓刚（2007），《中国的户籍制度与代际职业流动》，《社会学研究》第6期，第38-65页。
- 解雨巷、解垚（2019），《教育流动、职业流动与阶层代际传递》，《中国人口科学》第2期，第40-52页。
- 许申（2011），《高职与本科毕业生的职业代际流动比较分析》，《教育学术月刊》第1期，第36-40页。
- 薛凯（2015），《职业的代际流动及其影响因素的研究——基于中国健康与养老追踪调查数据的分析》，硕士学位论文，浙江工商大学。
- 严善平（2000），《大城市社会流动的实态与机制——来自天津市居民问卷调查的实证分析》，《中国社会科学》第3期，第104-114页。
- 杨娟、Sylvie Démurger、李实（2012），《中国城镇不同所有制企业职工收入差距的变化趋势》，《经济学（季刊）》第1期，第289-308页。
- 尹志超、甘犁（2009），《公共部门和非公共部门工资差异的实证研究》，《经济研究》第4期，第129-140页。
- 张国诚（2019），《我国城镇居民代际职业继承与流动——基于CHIP2014的实证分析》，硕士学位论文，湘潭大学商学院。
- 张丽、吕康银、王文静（2018），《人力资本积累对青年劳动者职业选择的影响——基于劳动力市场新形态的考察》，《税务与经济》第4期，第40-46页。
- 张翼（2004），《中国人社会地位的获得——阶级继承和代内流动》，《社会学研究》第4期，第76-90页。
- 张优良、刘腾飞（2016），《大学生能力发展与就业部门选择的实证研究——基于首都高校大学生发展状况的调查》，《国家教育行政学院学报》第7期，第77-84页。
- 周兴、张鹏（2015），《代际间的职业流动与收入流动——来自中国城乡家庭的经验研究》，《经济学（季刊）》第1期，第351-372页。

- 周玉 (2006), 《社会网络资本与干部职业地位获得》, 《社会》第1期, 第83-97页。
- 朱晨 (2017), 《职业代际继承与流动: 基于中国人口普查数据的实证分析》, 《劳动经济研究》第6期, 第87-106页。
- 邹薇、马占利 (2019), 《家庭背景、代际传递与教育不平等》, 《中国工业经济》第2期, 第80-98页。
- Becker, Gary & Nigel Tomes (1979). An Equilibrium Theory of the Distribution of Income and Intergenerational Mobility. *Journal of Political Economy*, 87 (6), 1153-1189.
- Blau, Peter & Otis Duncan (1967). *The American Occupational Structure*. New York: Wiley.
- Breen, Richard & Jan Jonsson (2007). Explaining Change in Social Fluidity: Educational Equalization and Educational Expansion in Twentieth-Century Sweden. *American Journal of Sociology*, 112 (6), 1775-1810.
- Guest, Avery, Nancy Landale & James Mccann (1989). Intergenerational Occupational Mobility in the Late 19th Century United States. *Social Forces*, 68 (2), 351-378.
- Jann, Ben & Simon Seiler (2014). A New Methodological Approach for Studying Intergenerational Mobility with an Application to Swiss Data. *University of Bern Social Sciences Working Paper*, No. 5.
- Kramarz, Francis & Oskar Nordström Skans (2014). When Strong Ties are Strong: Networks and Youth Labour Market Entry. *The Review of Economic Studies*, 81 (3), 1164-1200.
- Lipset, Seymour & Hans Zetterberg (1956). A Theory of Social Mobility. In *Transactions of the Third World Congress of Sociology, Vol. III*. London: International Sociological Association, pp. 155-177.
- Long, Jason & Joseph Ferrie (2007). The Path to Convergence: Intergenerational Occupational Mobility in Britain and the US in Three Eras. *The Economic Journal*, 117 (519), C61-C71.
- Maczulskij, Terhi (2013). Employment Sector and Pay Gaps: Genetic and Environmental Influences. *Labour Economics*, 23, 89-96.
- Navarro, Lucas & Javiera Selman (2014). Wage Differentials Between the Public and Private Sectors in Chile: Evidence from Longitudinal Data. *Cepal Review*, 112, 89-106.

- Pfeifer, Christian (2011). Risk Aversion and Sorting into Public Sector Employment. *German Economic Review*, 12 (1), 85 – 99.
- Ruiz, Antonio (2016). The Impact of Education on Intergenerational Occupational Mobility in Spain. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 94 – 104.
- Vroom, Victor (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.

Who is Inheriting Father's Occupation? The Differences and Causes of Intergenerational Occupational Inheritance among College Graduates

Zeng Guohua¹, Wu Peiyang¹ & Qin Xuezheng²

(School of Economics and Management, Jiangxi University of Science and Technology¹;
School of Economics, Peking University²)

Abstract: The weakening social mobility has become a serious issue in the Chinese society. As intergenerational occupational mobility being a critical link in intergenerational income flow and social stratification, understanding its formation mechanism, influencing factors, and policy interventions is very important for improving social equity. This article uses administrative employment data of 2018 college graduates in a central province in China to analyze intergenerational occupational inheritance, and examines the differences among occupations from the dimensions of career effectiveness evaluation and occupation probability. The study finds that inheritance exists among all occupations, but in varying degrees. Career effectiveness is the key factor for understanding occupational inheritance. Occupations with high inheritance level are in general those evaluated with high occupational effectiveness, and occupations with low inheritance level are characterized with low occupational effectiveness and high occupation probability.

Keywords: occupational intergenerational transmission, college graduates, occupational effectiveness evaluation, occupational probability

JEL Classification: J62, J81, C92

(责任编辑：西 贝)