

# 代际传递视角下的就业公平问题

郭干会

吉林农业大学, 吉林 长春 130118

DOI:10.61369/SE.2025110025

**摘要 :** 结合对黑龙江省24名高校毕业生的实证调查, 基于布迪厄的资本理论和代际传递理论, 分析当前就业市场中家庭资本经代际传递机制对毕业生就业机会及职业发展产生深刻影响进而如何影响作为社会公平重要组成部分的就业公平, 研究发现经济资本、社会资本和文化资本以直接或间接方式在代际间传递, 显著影响毕业生就业选择与职业发展, 造成不同家庭背景毕业生在就业起点、信息获取及职业规划等方面差异, 导致就业机会不平等, 促进就业公平需从政府、学校、家庭和个人等多个层面采取综合措施。

**关键词 :** 代际传递; 就业公平; 家庭资本; 教育不平等; 社会流动

## The issue of Employment Equity from the Perspective of Intergenerational transmission

Guo Qianhui

Jilin Agricultural University, Changchun, Jilin 130118

**Abstract :** Combined with the empirical investigation of 24 college graduates in Heilongjiang Province, based on Bourdieu's capital theory and intergenerational transfer theory, this paper analyzes how the intergenerational transfer mechanism of family capital in the current job market has a profound impact on the employment opportunities and career development of graduates, and then affects employment equity, which is an important component of social equity. Research has found that economic capital, social capital and cultural capital are passed down from generation to generation in direct or indirect ways, significantly influencing graduates' employment choices and career development. This results in differences among graduates from different family backgrounds in terms of employment starting points, information acquisition and career planning, leading to unequal employment opportunities. Promoting employment equity requires comprehensive measures to be taken at multiple levels, including the government, schools, families and individuals.

**Keywords :** intergenerational transmission; employment equity; family capital; educational inequality; social mobility

## 引言

改革开放以来中国高等教育规模不断扩大、大学毕业生数量逐年增加, 然而不同家庭背景的毕业生在就业市场中表现存在显著差异, 家庭条件优越的毕业生往往能获更好就业机会与更高起薪, 来自普通家庭特别是农村家庭的毕业生则面临更多困难, 这种现象反映家庭资本通过代际传递对就业公平的深刻影响, 本文从代际传递视角审视就业公平问题对理解当前就业市场不平等现象及制定促进就业公平政策措施具有重要意义。

## 一、理论基础与研究设计

### (一) 布迪厄的资本理论

法国社会学家皮埃尔·布迪厄的资本理论给我们把握社会不平等的再生产提供了很好的切入点。在布迪厄那里, 资本并非仅是金钱和财产, 它能转化为社会权力和社会优势的各种资源, 包

括经济资本、社会资本和文化资本三种。

### (二) 代际传递理论

代际传递理论考虑家庭对子女社会经济地位和社会流动性的影响。代际传递存在两个方面: 一是直接传递, 指父母给予子女的经济支持、父母工作直接给子女带来的就业机会等; 二是间接传递, 指父母通过间接的方式影响子女的受教育程度、子女的意

作者简介: 郭干会 (1998.10-), 女, 黑龙江哈尔滨人, 硕士, 研究方向: 应用社会学方向。

识形态及其行为方式等对子女的社会经济地位的影响。

### (三) 研究设计

本研究选取24名黑龙江省生源高校应届毕业生为研究对象。样本基本信息如表1所示：

表1 研究样本基本信息统计表

	类别	样本数	占比
性别	男	12	50.0%
	女	12	50.0%
生源地	城市	15	62.5%
	农村	9	37.5%
就读地区	省内	15	62.5%
	省外	9	37.5%
就读院校类型	双一流	10	41.7%
	非双一流	14	58.3%
专业类别	工学理学	8	33.3%
	人文社科	16	66.7%
学历	本科	12	50.0%
	硕士	12	50.0%
是否独生子女	是	19	79.2%
	否	5	20.8%
是否毕业	已毕业	8	33.3%
	未毕业	16	66.7%

从表1可以看出，样本在性别和学历上分布均衡，涵盖城乡不同生源地、省内外不同就读地区、不同类型院校和专业，具有一定的代表性。采用半结构化访谈法，以线下交谈、线上联络等方式收集资料，并围绕家庭资本状况、就业意愿、职业规划等核心问题展开访谈，且借鉴布迪厄资本理论，将家庭资本划分为经济资本（资源约束型 < 8万元、资源平衡型 9 - 25万元、资源充裕型 > 25万元）、社会资本（体制嵌入型、市场联结型、资源受限型）和文化资本（匮乏型、工具型、养成型）三个维度进行分析。

## 二、家庭资本代际传递的影响机制与表现

### (一) 经济资本的直接传递

经济资本通过教育投资、求职成本支持、生活保障和深造资本等方式直接影响毕业生就业，其中资源充裕型家庭在子女成长过程中能提供含各类培训、国际交流项目等更多教育投资以提高子女综合素质和竞争力，调查显示这类家庭的毕业生大学期间参加培训和实习机会明显多于资源约束型家庭；求职过程需投入含差旅费、培训费用等大量成本，对于经济条件较差的资源约束型家庭，这些成本限制了毕业生求职范围，其毕业生更倾向选择本地工作，虽跨省求职意愿强但实际能力受限；而经济条件较好的家庭能为子女提供较长时间生活保障，使其有更多时间找理想工作，相比之下经济困难家庭的毕业生面临更大压力，往往需尽快就业且就业期望更灵活，优先考虑高薪工作以改善家庭经济状况。

### (二) 社会资本的间接传递

社会资本以择业经验分享、就业信息传递及社会关系网络引荐等方式发挥作用，其中体制嵌入型家庭（父母在体制内工作）的子女因对考公考编有更强倾向，能借父母职业经验与体制内资源获取就业信息，市场联结型家庭的子女因关注灵活就业和创业机会，可通过父母商业关系网络获得更多就业渠道；就业信息获

取极为关键，拥有丰富社会资源的家庭能为子女提供更多就业信息，尤其是非公开招聘信息与内部推荐机会，而资源受限型家庭的毕业生因就业信息渠道单一，主要依赖学校就业网站和公开招聘信息，职业目标模糊，易陷入长期择业困境；调查发现，一些体制嵌入型和市场联结型家庭的毕业生借父母关系获得内部推荐机会，大大提高了就业成功率。

### (三) 文化资本的间接传递

文化资本经家庭文化熏陶、价值观塑造及教育方式，对毕业生就业观念与职业规划能力产生影响，其中养成型（高文化资本）家庭的毕业生职业规划更清晰、更倾向挑战性工作、重视职业发展与自我实现且升学深造意愿强烈；工具型家庭的毕业生就业选择受父母期望影响大、更倾向稳定职业；匮乏型家庭的毕业生易出现就业迷茫与信心不足、更关注经济保障与工作稳定性。高文化资本家庭注重对子女沟通表达能力、批判性思维、创新能力及抗压能力的培养，调查发现养成型家庭的毕业生在面试中表现更自信、面对就业挫折时心理韧性更强，资源平衡型家庭的毕业生更倾向省内就业、重视工作稳定性且考公考编意愿突出。

## 三、就业不公平的具体表现

基于对黑龙江省24名毕业生的访谈，家庭资本代际传递在就业过程中致使多种不公平现象：在就业起点上，经济资本充裕家庭的毕业生因拥有更好的教育机会与实践经历而在求职时具备更强竞争力，如调查中一位资源充裕型家庭的毕业生，参加过多次海外交流项目、拥有丰富实习经历且精通两门外语，受到多家知名企业青睐，而资源约束型家庭的毕业生在大学期间需通过兼职补贴生活费，缺乏参加培训和实习的机会；在就业信息获取方面，体制嵌入型和市场联结型家庭的毕业生借由父母的社会关系网络获得更多就业信息和内部推荐机会，相比之下，资源受限型家庭的毕业生就业信息渠道单一，信息获取量和质量明显不足；在就业选择空间上，资源充裕型家庭的毕业生具有更大自主性和灵活性，可依据兴趣和职业规划选择工作，资源约束型家庭的毕业生因面临较大经济压力，需尽快找到工作减轻家庭负担，在就业选择上更多考虑薪资水平和工作稳定性；在职业发展路径方面，高文化资本家庭的毕业生因具备更强的职业规划能力和综合素质，在职业发展中表现出更强的适应性和晋升潜力，低文化资本家庭的毕业生因缺乏明确的职业规划和必要的社会资源支持，在职业发展中易遇瓶颈；在创业和深造机会方面，资源充裕型家庭的毕业生创业和出国留学意愿明显更高，因其家庭能够提供启动资金和学费保障，资源约束型家庭的毕业生虽有创业或深造想法，但因经济条件限制往往只能放弃。

## 四、促进就业公平的对策建议

### (一) 政府层面：完善制度保障，弱化家庭资本影响

政府应建立健全针对贫困家庭毕业生的就业援助制度，设立专项就业扶助基金以提供包括制作简历、购买职业装、参加招聘会的交通住宿费用等求职补贴及培训补贴给经济困难毕业生，通过经济援助降低弱势家庭毕业生求职成本并扩大其求职范围与选择空间，建立就业困难毕业生数据库并实施精准帮扶和跟踪服务

来确保每一位有就业意愿的毕业生获得必要支持,提供就业见习岗位使缺乏实践经验的毕业生有机会积累工作经验;加强就业市场监管作为保障招聘公平的关键,要严格规范招聘流程,要求用人单位公开发布招聘信息且明确岗位要求和选拔标准以杜绝暗箱操作,建立招聘过程公示制度让公务员、事业单位等公共部门的招聘全程公开透明并接受社会监督,对通过社会关系不正当获取工作机会的行为加强监督和查处并建立举报机制和问责制度,强化反就业歧视法律法规的执行,严禁在招聘中设置与岗位无关的歧视性条件以保护所有求职者合法权益。

### (二) 学校层面: 强化就业服务, 提升学生能力

高校以完善职业规划教育体系为基础工作,从学生大一入学开始开设职业规划必修课程以帮助学生认识自我、了解职业世界、制定发展规划,通过邀请行业专家、优秀校友、职业规划师等开展讲座和工作坊让学生接触真实的职场信息,建立由经验丰富的教师或校友担任职业导师的“一对一”职业导师制度为每位学生提供长期的个性化指导,尤其关注来自弱势家庭的学生,为他们提供专门的咨询辅导以帮助他们树立职业信心、弥补家庭文化资本的不足并制定切实可行的职业发展路径。高校致力于拓展就业信息渠道以减少信息不对称,充分利用校友资源建立校友导师库和校友企业库并定期举办校友分享会和招聘会,加强与企业合作建立稳定的校企合作关系为学生提供实习和就业机会,开发完善的就业信息平台及时发布各类招聘信息确保所有学生都能平等获取信息,建立就业信息推送机制针对不同专业、不同需求的学生精准推送适合的就业信息,对弱势家庭学生主动联系并推送就业信息、提供专门的就业指导以避免他们因信息闭塞而错失机会。高校着重加强实践能力培养以缩小不同背景学生的能力差距,与企业合作建立实习基地为学生提供真实的工作环境和项目经验,特别为经济困难学生提供带薪实习岗位使其在获得实践经验的同时减轻经济负担,开展包括办公软件应用、数据分析、外语能力、沟通表达等各类技能培训项目全面提升学生的职业能力,组织模拟招聘、案例分析、团队协作等活动锻炼学生的综合能力,提供就业心理辅导服务帮助学生树立正确的就业观念、增强就业信心、提高抗压能力。

### (三) 家庭层面: 营造良好环境, 科学引导就业

父母要尊重和维护子女职业选择决定的权利,不将自己的愿望和未达成的抱负强加于子女身上,不能根据自己家庭经济资本的多少而限制子女的职业选择,与子女充分沟通和理解,了解子女内心的真实想法和喜好,尊重和允许子女充分表达其对职业的个性化倾向及其特点,使其认识到每个人的职业是不同的,不必完全依附和延续父母的职业路径或追求一般意义上的好职业,积极支持和鼓励子女选择合适自身发展的职业,不要盲目认为职业稳定、工资高就不允许孩子自主职业选择,以子女自身的素质和喜好作为衡量工作优劣的依据;增强子女综合素质发展作为家庭

教育的长期性投资意识,家庭教育应更多地注重子女独立思考、语言表达、解决问题、集体协作、承受挫折等非经济资本的综合素质开发,这些综合素质对子女就业和职业发展十分重要,但是这些素质的培养和增强并非完全决定于家庭的经济资本,更多的是家庭思想认识和教育方式,家庭成员可以通过日常的家庭教育潜移默化地培养子女的道德感、使命感和适应力,鼓励子女积极参与社会服务的实践活动,以锻炼和培训提升解决问题的能力 and 履行社会责任感,营造民主和谐的家庭氛围,使子女自信心和独立性增加,即便家庭经济条件一般,也应通过科学合理家庭教育培养子女素质使其具有不可替代的竞争优势。<sup>[1-3]</sup>

### (四) 个人层面: 树立正确观念, 提升自身能力

毕业生应树立科学就业观念,正确认识自身家庭背景与个人能力,既不因家庭条件优越就骄傲自满、不思进取,也不因家庭条件较差便妄自菲薄、丧失信心,认识到虽家庭背景会带来一定起点差异,但个人努力和能力才是决定职业发展的根本因素,代际传递虽存在却并非不可改变,许多成功人士通过自身努力实现阶层跃升,树立积极进取心态,相信努力可改变命运,同时理性看待就业形势,不盲目攀比、不追求不切实际的“完美工作”,依据自身实际情况设定合理就业目标与期望,合理利用家庭资源并主动拓展发展空间,充分利用家庭能提供的包括经济支持、信息资源、人脉关系等合理支持和资源,同时注重培养自己独立获取资源和机会的能力,不仅依赖家庭关系,而是通过学校就业指导中心、招聘网站、行业协会、社会组织、网络平台等多种途径获取就业信息和机会,主动参加各类招聘活动、行业交流会、职业发展讲座等拓展人际网络、建立社会资本,学会利用互联网等现代工具获取行业信息、学习新知识、展示个人能力,即便家庭资源有限,也可通过自身主动性和努力弥补,培养独立性,不让家庭背景成为限制自身发展的借口或过度依赖的理由。<sup>[4]</sup>

## 五、结论

从代际传递视角审视就业公平问题,家庭资本通过经济资本、社会资本和文化资本的传递,对毕业生就业机会和职业发展产生深刻影响,导致不同家庭背景毕业生在就业市场中面临不同程度的机会不平等。本研究基于对黑龙江省24名毕业生的实证调查发现,三种资本的传递相互作用、相互强化,使得家庭背景优越的毕业生拥有多重优势。促进就业公平需要从政府、学校、家庭和个人等多个层面采取综合措施,完善制度保障,强化就业服务,营造良好环境,提升个人能力,有效弱化家庭资本代际传递对就业的不利影响,真正实现就业公平,促进社会流动,维护社会公平正义。

## 参考文献

- [1] 牛美玲,程路明.教育阻断贫困代际传递作用研究述评[J].农业展望,2020,16(12):117-123+128.
- [2] 王丹丹,王清丹.教育视角下我国贫困代际传递的现状分析[J].经济研究导刊,2020,(31):143-144+147.
- [3] 严斌剑.基于代际传递视角的中国教育公平研究[J].社会科学辑刊,2019,(02):98-105.
- [4] 王昶榕.教育在代际传递中的作用——义务教育改革政策评估[J].新西部,2019,(Z1):112-117+119.