

# 城乡分际中的青年管理精英地位获得<sup>①</sup>

——基于 CGSS 2008 的数据分析

张乐,刘培茜,山东大学 社会工作系,山东 威海 264209

**摘要:** 中国综合社会调查(CGSS) 最新的数据分析表明,无论在城市还是在农村,管理精英层的人才选拔遵循的依然是政治忠诚与学历优先的双重原则,“德才兼备”的优秀青年有更多的机会进入社会的管理机构实现自己的人生理想。但是,管理精英阶层的代际再生产现象并没有随着社会转型的深化而有所改善,该阶层出现了一定程度的固化,这一问题在中国社会表现得尤为明显。

**关键词:** 地位获得; 社会分层; 管理精英

**作者简介:** 张乐,社会学博士,山东大学(威海) 社会工作系副教授,研究方向为社会工作;刘培茜,山东大学(威海) 社会工作系副教授,研究方向为社会工作。

**基金项目:** 中国国家社会科学基金(CGSS)

收稿日期: 2013-01-02

中图分类号: D693.9

文献标识码: A

文章编号: 1671-7023(2013) 06-0098-07

## 一、问题的提出与文献综述

合理的向上社会流动是一个社会稳定和谐的关键。当代中国社会的阶层结构正经历着渐变,越来越多的人获得了不断上升的机会。但是,随着社会转型的深化,社会流动的机制开始出现“阶层固化”的苗头,以至于有识之士大声疾呼要保住底层青年向上流动的“梦想”。他们发现三十余年的改革开放,社会群体尤其是青年群体发生了很大的分化,一部分被“利益结构化”,成为占社会主导地位的知识精英联盟;另一部分被“去利益结构化”,成为底层群体,欠佳的处境使其可能萌生“愤青”意识,对抗主流价值观,不利于社会的长远发展<sup>[1]19</sup>。“穷二代”大学生群体的职业发展状况不乐观,就业质量不高,岗位以非正规就业居多,职业地位低,职业提升机会少<sup>[2]</sup>。与此同时,社会舆论针对“官二代”、“富二代”与“穷二代”彼此对立的话题的激烈讨论也在一定程度上反映出类似的社会状况。社会的精英流动是否真的如此,还需要用科学的方法加以验证。这样做有利于

澄清事实,化解不必要的社会对立情绪。在全社会都在大力提倡社会管理创新的今天,研究青年管理精英地位获得机制问题无疑更具现实意义。

个人的社会地位获得受到哪些因素的影响一直是社会学界研究的焦点。自从布劳和邓肯(Blau, Duncan) 提出“地位获得模型”以来,有关影响个人地位获得的先赋因素和自致因素的讨论始终引领着学术的前沿<sup>[3]</sup>。布劳和邓肯起初是根据美国社会当时的状况,通过实证研究,指出个体的地位获得可能取决于由父亲职业和父亲受教育程度构成的先赋性因素,也可能取决于本人的受教育程度、初职和现职组成的后致性因素<sup>②</sup>。这一结论在很长一段时期内都被奉为经典论断。当有学者开始关注中国的社会流动时,这个经典论断遭遇了挑战。白威廉(William Parish) 通过分析中国大陆 1972 ~ 1978 年间迁居香港的移民数据指出,“文革”事件对中国的社会分层结构进行了彻底的清洗,这使得当时中国中上阶层的父母对其子女受教育水平与职业地位的提高方面无所帮助<sup>[4]</sup>。如

① 该调查由中国人民大学社会学系与香港科技大学社会科学部执行,项目主持人为李路路、边燕杰教授。作者感谢上述机构及其人员提供的数据协助。

② 后续的研究又增加了如个人的年龄、性别等先赋性外因和本人的党员身份等自致因素,而父亲的党员身份也被当做先赋因素对待。周怡教授的研究则认为单位类型和党员身份都可以看做是外在于个人的组织化结构因素。参见周怡《布劳-邓肯模型之后:改造抑或挑战》,载《社会学研究》2009年第6期。

果说“文革”时期属于特殊情况的话,那么1985年林南和边燕杰在天津的调查却进一步证实了“父亲的职业地位对人们的初职地位获得毫无影响”的结论<sup>[5]</sup>。人们不禁要问为何在工业化程度较高的美国及其他西方发达国家,先赋因素的作用依然显著,而在工业化程度较低的中国这类社会主义国家却不显著呢?布劳和邓肯关于个人地位获得的“工业化理论”到底有没有普遍性是后续很多研究者想阐明的理论问题。学术传统是在不断的对话和创新中得到延续和拓展的,具有深厚中国背景和学术关怀的研究者逐步认识到中国社会的特殊性,完善和改造了“地位获得模型”,使得相关结论更为符合中国的实际情况。如李汉林、李路路的研究在布劳、邓肯模型添加了中国特色的“单位地位”变量后发现,个体地位获得除了受家庭背景和个人获致因素的影响外,更多取决于成员个体所置身的单位地位,因为再分配体系中资源的摄取要通过单位地位实现<sup>[6]</sup>。在精英地位获得研究方面,魏昂德(Andrew G. Walder)的分析具有开创意义。他通过实证研究发现,社会主义制度条件下的中国,尽管人们通过教育可以获得声望较高的专业技术精英职位,但要想成为政治精英必须通过政治忠诚的审查,拥有党员身份的人才能进入有权势有利益的行政政治精英行列<sup>[7]</sup>。他和李博柏(Bobai Li)在之后的研究中将其归纳为中国权力精英升迁路径的“庇护主义”<sup>[8]</sup>。该视角强调政治忠诚是社会主义制度下个人精英地位获得的一个不可或缺的指标。新世纪以来的研究基本没有超出上述研究窠臼,得出的结论也类似。一些研究者声称自致因素在职业地位获得过程中的作用被加强了<sup>[9]</sup>,个人的文化资本是社会下层实现向上流动的有效手段<sup>[10]</sup>。在先赋因素方面,有的研究强调20世纪90年代之后的中国社会的高级管理人员阶层的内部继承性还是其主要特征<sup>[11]</sup>,中高层干部阶层存在着明显的地位再生现象<sup>[12]</sup>。

综上所述,现有关于中国改革开放早期的干部(管理)精英地位获得的研究延续的是布劳和邓肯开创的理论传统,得到的共识也较为一致。随着中国经济社会的发展,社会流动状况变得愈加复杂,这些判断是否能揭示新形势

下阶层流动的态势呢?另外,由于时代与客观条件的限制,以往的研究很少用定量的方法探究农村管理精英的地位获得机制<sup>①</sup>,更鲜有研究将城市和农村的情况进行比较分析。有鉴于此,本文采用CGSS 2008年的最新调查数据,重新检验一下管理精英地位获得的机制是否发生了变化?之前研究者提出的先赋因素和自致因素的消长情况是否发生了实质性的转化?当前管理精英层的代际再生产的程度如何?这些变化在中国的城乡之间又有哪些差异?

## 二、研究设计

### (一) 抽样与样本情况

本研究采用的是2008年度全国综合社会调查(CGSS)所获得的数据。该调查以2005年1%人口抽样调查数据为抽样框,在全国28个省、市、自治区的城市、城镇范围内采用分层的四阶段PPS不等概率系统抽样。该调查是对除港、澳、台、西藏、青海之外的省份的城、乡居民进行抽样调查,样本总数为6000个。本文研究对象为青年,因此,对该数据的个案进行筛选,获取了一个青年的子样本,年龄跨度为18~40岁,样本量为2766。有关样本的具体比例请参见表1。

### (二) 变量描述与分析模型

#### 1. 因变量

青年的管理精英地位。管理精英在本次研究中被定义为在党政机关、事业单位和企业、村镇集体、社会团体等机构中行使管理职权的领导者。问卷中有一道这样的问题询问“在您目前的工作(或最后那份工作)中,您的管理活动情况”,笔者将选择“只管理别人、不受别人管理和既管理别人,又受别人管理”的受访者界定为管理精英,编码为1,选择其他项目的编码为0。这个变量是虚拟变量。

#### 2. 自变量

受访者的文化程度。它是指受访者当前最高的受教育程度,进行了虚拟变量处理,以高中及以下文化作为参照组,分为大专、本科和研究生几个层次。

受访者的政治面貌。虚拟变量,以群众为参照组,分为中共党员和共青团员两个层次。

<sup>①</sup> 吴愈晓根据1996年的调查数据阐明了“家庭背景与中国农村精英的代际传承”之间的关系。该研究是有关农村管理精英地位获得机制方面少有的佳作,其结论是有新式精英家庭背景的人比没有精英背景的人更可能在改革后获得村干部职业地位,但有旧式精英家庭背景的人并没有这种优越性。参见吴愈晓《家庭背景、体制转型与中国农村精英的代际传承》,载《社会学研究》2011年第2期。

被访者初职时的管理者身份。它根据问卷中有关被访者第一份职业的情况进行重新编码,具有管理者身份的编为1,非管理者身份的编为0。

被访者的其他属性也作为自变量(控制变量)进入方程,包括性别(男性编为1,女性编为0)、年龄和工龄。

表1 研究变量描述

	定义与编码	总样本 /(%)	城市样本 /(%)	农村样本 /(%)
因变量	非管理精英=0 管理精英=1	26.1	27.6	19.1
自变量				
性别	女性=0 男性=1	46.2	46.8	44.5
文化程度	高中及以下为 参照组=0 大专=1 本科=1 研究生=1	13.0 11.3 0.9	16.9 14.9 1.2	2.3 1.2 0.1
政治面貌	群众为参照组=0 中共党员=1 共青团员=1	7.4 13.8	8.8 16.5	3.4 6.6
初职管理身份	非管理精英=0 管理精英=1	2.7	2.5	3.3
父亲文化程度 (被访者14 岁时的情况)	高中及以下为 参照组=0 大专=1 本科=1	2.7 2.3	3.4 3.1	0.8 0.1
父亲政治面貌 (被访者14岁 时的情况)	群众为参照组=0 党员(中共党员+ 民主党派)=1	16.2	18.5	9.8
父亲单位类型 (被访者14岁 时的情况)	其他单位为 参照组=0 党政机关=1 事业单位=1 企业=1	6.4 20.0 51.0	6.2 19.1 52.8	7.7 27.5 35.9
父亲管理身份 (被访者14 岁时的情况)	非管理精英=0 管理精英=1	15.1	15.4	12.0
本人年龄	连续变量	30.7(6.5)	30.2(6.5)	31.9(6.3)
本人工龄	连续变量	10.6(6.7)	10.7(6.7)	9.9(6.7)

注:1)变量的描述统计基于重新整理过的数据;2)青年样本中,无民主党派身份的个案,没有父亲是研究生学历的个案;3)对于年龄、工龄这两个连续变量,报告的是均值(括号里的数字是标准差)。

家庭背景的指代变量。本文以被访者父亲的情况作为家庭背景的指代变量,主要是分析被访者14岁时父亲的文化程度、政治面貌、单位类型和管理者身份对被访者当前管理精英地位获得的影响。其中,文化程度和政治面貌、管理者身份的编码参照了被访者本人的方式进行操作化,父亲的单位类型作为体制结构性因素进入方程,以“其他单位”作为参照组,分为党

政机关、企业和事业单位三类。

### 3. 模型与分析方法

由于本次研究中的青年管理精英地位是虚拟变量,其取值只有0和1两个,因此可以使用Logistic模型,把它们视为一个事件发生或者不发生的概率,研究当其他自变量发生变化时,这些因变量概率变动的情况。Logistic回归不要求在因变量正态假设的前提下进行预测。该法研究是当Y取某值(如Y=1)发生的概率(P)与某因素(X)的关系。P(概率)的取值为0~1。基本原理:用一组观察数据拟合Logistic模型,揭示若干个X与一个因变量取值的关系,反映Y对X的依存关系。具体的函数表达式为:

$$P = \frac{\exp(\sum \beta_i X_i)}{1 + \exp(\sum \beta_i X_i)}$$

其中,  $X_i$  为研究的自变量,  $\beta_i$  为自变量的回归系数,  $\exp(u)$  表示自然对数底的指数函数。方程中用事件发生的概率P除以事件不发生的概率(1-P),就得到因变量事件发生的发生比(odds)。对Logistic回归模型的概率(P)做Logit(P)变换:

$$\text{Logit}(P) = \ln\left(\frac{P}{1-P}\right) \quad \ln\left(\frac{P}{1-P}\right) = \beta_0 + \beta_1 x_1$$

其中  $\beta_0$  是常数项,它是指自变量  $X_i(i) = 0$  时,因变量事件发生概率与不发生概率之比的自然对数比值。解释Logistic回归模型时,我们可以通过对每一个自变量发生比  $\exp(\beta_i)$  的考察来确定自变量每一个单位的变化给因变量原来发生比带来的变化。

### (三) 研究假设

假设1 被访者的文化程度越高,成为管理精英的可能性就越大,这一情况在城乡之间不存在差异性。

假设2 政治资本依然是青年获得管理岗位的基础,中共党员和共青团员身份可以提高青年晋升管理职位的可能性。这一状况在城市中更为明显。

假设3 被访者的第一份工作岗位要求如果是管理职位,那么当前被访者依然占有管理岗位的可能性非常大。这一情况不存在城乡差异性。

假设4 无论是在城市还是在农村,家庭的文化资本对子女获得管理岗位没有影响。

假设5 家庭背景中,父亲的中共党员身份可以帮助子女获得管理岗位。这种情况在农村更为显著。

假设6 家庭背景中,父亲的管理者地位

(职权)会显著的影响到子女管理精英地位的获得。此种状况在城市应该更为明显。

### 三、结果呈现

#### (一) 青年管理精英地位获得的总体情况

表2是对青年管理精英地位获得总体情况的分析。在表2的模型1中,控制了被访者的年龄和工龄这两个变量<sup>①</sup>,以考察其他个人因素对青年管理精英地位获得的影响。模型1的数据显示,被访者的性别、文化程度、政治面貌和初职管理者身份都对当前的管理精英地位获得产生了显著的影响。其中,那些在第一个单位的第一个职位中就获得管理者岗位的青年人目前依然获得管理岗位的可能性是初职为非管理岗位青年的36倍之多。对此,笔者的解释是用人单位最初在录用没有工作经验的青年人时是相当审慎的,如果青年人没有较高的素质和过硬的技能是无法被用人单位录用并授予管理岗位的,那些初职即获得管理权限的青年人身上具备的优秀特征保证了他们在之后的工作中继续获得成功和赏识。本次调查的青年人都是在1978年之后参加工作的,这正是中国进入改革开放社会转型的发轫时期。社会对个人学历的要求越来越高,管理岗位中“德才兼备”的选拔标准对青年的文化程度尤为看重。模型1显示,具有研究生学历的青年人现职为管理岗位的可能性是高中及以下学历青年人的4.5倍,如果青年是本科学历则可能性为3.2倍,大专学历为3.5倍。对青年人而言,高学历是保障其获得管理岗位的重要因素。政治资本成为职业地位获得的主要影响因素的原因是单位选拔人才必须考虑青年的政治忠诚度,这在管理岗位晋升时尤其明显。中共党员和共青团员身份作为国家衡量公民政治忠诚度的指标,其作用不言而喻。以往的研究表明,入党和入团本身就是一件不容易的事情,在共和国成立的早期,中共党员身份足可以保证个人成为政治精英。类似的情况在本次研究中再次出现,具有党员身份的青年人现职为管理岗位的可能性比那些普通群众身份的青年人高2.4倍,即便是政治“含金量”相对低一些的共青团员身份也不容小觑,那些团员青年现职成为管理精英的可能性是普

通青年的1.5倍。

表2 青年管理精英地位获得的极大似然比模型

变量	总样本	
	模型1	模型2
性别	1.788*** (0.120)	1.576** (0.155)
文化程度		
大专	3.453*** (0.153)	2.765*** (0.197)
本科	3.156*** (0.172)	2.173** (0.231)
研究生	4.459** (0.495)	4.080* (0.611)
政治面貌		
党员	2.386*** (0.186)	2.508*** (0.234)
共青团员	1.523** (0.184)	1.495* (0.234)
初职管理身份	36.129*** (0.613)	13.675*** (0.642)
年龄	1.105** (0.019)	1.073* (0.030)
工龄	0.991 (0.017)	0.977 (0.026)
父亲文化程度		
大专		1.459 (0.322)
本科		1.165 (0.352)
父亲党员身份		0.953 (0.187)
父亲单位类型		
党政机关	1.008 (0.366)	
事业单位	1.223 (0.263)	0.938 (0.225)
企业		
父亲的管理者身份		2.289*** (0.200)
-2LL	1759.96	1031.24
卡方	308.45	168.69
自由度	9	16
事件数	1760	970

注: \*  $P < 0.05$ , \*\*  $P < 0.01$ , \*\*\*  $P < 0.001$ ; 括号内为标准误。

家庭背景因素对被访者当前职业地位获得的影响的研究成果很多,学者们倾向性地认为,父辈在子女职业生涯发展中起着重要作用,只不过在新中国成立以来的不同历史时期上述作用的方向和程度有所差异。表2中模型2的数据表明,把青年个人因素变量控制以后,父亲各种身份、体制因素作为家庭背景的指代变量,对青年管理者地位身份获得影响是有限的,诸多变量如父亲的文化程度、政治面貌乃至父亲的单位类型都没有通过显著性检验。这个结果与之前的很多研究不大一致,原因可能是本次研究设定的因变量为“现职的管理者身份”,它不同于一般性的职业地位身份。父辈想要为子女谋求一个掌控一定资源、具有一定权限的管理者岗位并非一件易事。数据显示,真正能起到作用的因素只有父亲的管理者身份这个变量。

<sup>①</sup> 控制变量的设计是出于对中国职场特定背景的考虑,为的是减少管理职位晋升中的注重年龄的“按资排辈”和迁就工作年限的“苦劳”等因素的影响。

那些父亲本身具备管理者身份的青年现职获得管理岗位的可能性是父亲为非管理者的青年的 2.3 倍,这说明管理者地位获得模式中存在代际间的传承性。

(二) 青年管理精英地位获得的城乡比较

表 3 是青年管理精英地位获得城乡比较的数据分析。表 3 中模型 3 和模型 5 的对比很清楚地表明,城市青年和农村青年在管理岗位的获得方面存在差异。首先,性别因素的作用在城市和农村中有所不同。在农村,男性青年获得管理职位的可能性是农村女性青年的 2.3 倍,而城市男性青年获得管理岗位的可能性是城市女性青年的 1.7 倍。第二,在城乡管理精英地位的个人获得模式中,个人学历的影响各异。尽管具有大专文化的城乡青年都比具有高中及其以下文化程度的青年在管理岗位获得上占有更多机会,但是这种情况在农村表现得更为显著,农村中具有大专文化的青年获得管理岗位的可能性比高中及以下学历的青年高 7 倍。通过模型 3 和模型 5 的对比还可以发现,在城市,管理职位对于本科及以上学历层次的要求依然显著,具有高学历水平的青年获得管理岗位的可能性大大增加,而这一学历要求并

没有在农村得到体现。我们的解释是,在农村想要成为管理精英不一定非得有很高的文化程度,了解乡土特色、有管理乡土的能力才是更重要的。当然,高学历的文化精英去农村基层工作的比例要远远低于他们留在城市工作的比率,农村精英文化水平普遍不高的境况也是导致这一结果的间接原因。第三,在农村,如果青年具有党员身份,那么其获得管理岗位的可能性是非党员青年的 3 倍,在城市这个概率要低一些,只有 2.3 倍。可见党员这类政治资本的效用是农村高于城市。另外,数据对比时还要注意到共青团员在城市和农村之间的政治机遇并不一样,在城市,具有共青团员身份的青年获得管理岗位的可能性是普通青年的 1.5 倍,而在农村共青团员的影响不显著。对此笔者的解释是,城市的单位类型更为复杂,数量也多,相应的管理岗位也多,很多单位机构都设有共青团组织分支,那么他们培养出来的共青团青年成为管理精英的机会就增加了,而农村的组织机构相对单一,管理岗位有限,优先提拔具有党员身份的农村青年也在情理之中。第四,初职的管理者身份对城乡青年获得现职管理岗位的影响也不尽相同。虽然,初职的管理职位对于

表 3 青年管理精英地位获得极大似然比模型的城乡比较

变量	城市		农村	
	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
性别	1.747 <sup>***</sup> (0.129)	1.575 <sup>**</sup> (0.160)	2.259 <sup>*</sup> (0.343)	2.343 (0.787)
文化程度				
大专	3.315 <sup>***</sup> (0.164)	2.575 <sup>***</sup> (0.207)	7.027 <sup>**</sup> (0.710)	7.366 (1.225)
本科	3.117 <sup>***</sup> (0.185)	2.001 <sup>**</sup> (0.244)	2.387 (0.891)	—
研究生	4.050 <sup>**</sup> (0.509)	3.322 (0.628)	—	—
政治面貌				
党员	2.351 <sup>***</sup> (0.199)	2.709 <sup>***</sup> (0.244)	3.093 <sup>*</sup> (0.516)	1.949 (0.894)
共青团员	1.551 <sup>*</sup> (0.195)	1.537 (0.241)	0.989 (0.639)	1.207 (0.309)
初职管理身份	40.29 <sup>***</sup> (0.742)	18.903 <sup>***</sup> (0.764)	29.16 <sup>**</sup> (1.117)	3.003 (1.603)
年龄	1.058 <sup>**</sup> (0.023)	1.074 <sup>*</sup> (0.034)	1.035 (0.035)	1.093 (0.090)
工龄	0.986 (0.021)	0.974 (0.031)	0.996 (0.030)	0.956 (0.060)
父亲文化程度				
大专		1.451 (0.328)		—
本科		1.198 (0.358)		—
父亲党员身份		0.945 (0.193)		1.458 (0.823)
父亲单位类型				
党政机关		1.179 (0.378)		—
事业单位		1.264 (0.272)		2.527 (1.088)
企业		0.938 (0.234)		1.452 (1.006)
父亲管理者身份		2.275 <sup>***</sup> (0.207)		2.430 (1.039)
-2LL	1 517.83	968.78	241.43	58.41
卡方	261.86	159.57	42.08	11.28
自由度	9	16	8	12
事件数	1 490	906	270	64

注: \* P < 0.05 \*\* P < 0.01 \*\*\* P < 0.001; 括号内为标准误。

城市青年和农村青年都非常重要,但是单纯从发生比来看,城市中初职管理职位对青年现职获得管理职位发挥着更为显著的正向作用。

表3中模型4和模型6是控制了个人属性后家庭背景因素对青年现职管理职位获得的影响分析,在城市和农村这些系数的差异较大。模型4中,惟一有显著影响的家庭背景因素是父亲的管理者身份,那些父亲是管理者的城市青年现职获得管理岗位的可能性是父亲为非管理者青年的2.3倍。模型6中,家庭背景因素没有对农村青年现职获得管理岗位产生显著影响。这表明,城市里的管理职位的代际再生产依然存在,父亲占据管理岗位后还是可以通过各种途径影响子女管理职位的获得结果,管理精英间的代际优势并没有随着社会转型的深入而消失。上述情况在一定程度上印证了当前社会普遍认同的社会不平等感受,“官二代”继续获得管理职位的机会要比“民二代”多。当然,这一判断只在城市样本中得到了验证。农村中的管理精英代际再生产效果不明显,无论父辈的文化程度高低、政治资本的多寡、工作单位是否具备体制优势都没有给农村青年在现职管理岗位的获得上带来更多的机会。可以说,农村的管理精英地位获得机制更多地体现了人力资本发展模式的规律,个人后天获致性努力是其晋升管理职位的重要因素,家庭背景的代际影响基本消失。

将表2和表3综合起来考察,可以对青年总样本和城市青年样本、农村青年样本的数据结果进行整体上把握。在青年管理地位个人获致模型中,性别差异最大的是农村样本,其次是城市样本,最低的是总样本,这意味着农村管理精英的男女不平等状况更加严重,需要采取措施加以改善,在政策机制上给予女性青年更多晋升到管理层的机会。从发生比看,在农村,大专学历的效用最高,而在城市,青年的研究生学历可以保证其在管理岗位获得时占有明显的优势。个人政治资本中的党员身份作用最为明显,相比较,农村青年党员的优势更大一些;城市的团员青年还有机会获得管理岗位,在农村则缺乏这样的机遇。不管是在城市还是在农村,那些初职就获得管理岗位的青年在现职中继续获得管理岗位的可能性非常大,其中城市的初职效应最为明显,其次是总体样本,最低的是农村的初职效应。当控制了个人属性之后再

考察家庭背景因素对青年现职获得管理精英地位的影响时,笔者发现,父亲的职权是惟一起作用的家庭背景影响因素,管理精英层的代际再生产现象在城市依然存在。

#### 四、结论与讨论

研究结果显示,目前青年管理精英的地位获得延续了改革开放以来的趋势,即是管理精英选拔机制的“德才兼备”的双重轨迹。对党的政治忠诚度依然可以保证青年人获得组织的青睐而被吸纳进管理者的行列中来,但政治原则不再是最重要选拔标准,学历因素特别是高学历在青年管理岗位获得中的作用越来越大了,这个趋势已经不可阻挡。自致因素的影响作用在管理精英选拔中得到了充分地显现。另外,研究还验证了初职对于现职的影响深度。在职业生涯的早期就能进入管理岗位的青年人的优势是非常明显的,这也在一定程度上表明了用人单位(组织)总是试图在精英选拔机制上保持连贯性,以便调动管理人才的积极性发挥其更大的作用。父亲的文化程度对青年管理地位的获得没有直接帮助。中国的管理精英的代际再生产现象在本次研究中也得到了验证,父辈的管理者身份对青年现职管理者身份的获得的影响权重依然明显。既然“官二代”的社会现象确实有其现实的依据,那么如何克服管理岗位的代际间的过度再生产所可能引起的不良影响是对当前精英选拔机制改革的重大考验。

在农村,个人文化资本和政治资本等自致因素在帮助青年进入管理精英层时发挥了更大的作用,而且农村青年只需要具备一些相对较低的条件就有可能被选拔进入管理层。这一结论说明,中国社会城乡二元体制的影响是深刻的,城乡二元区隔的宏观结构使得某些社会资源在农村显得更稀缺,自致因素在帮助农村青年获得管理精英地位上的效用反而比城市更为明显。短期来看,该状况可以暂时弥补农村因高层次人才匮乏而导致管理水平低下的不足,但着眼长远的话,必须加快管理人才选拔机制的政策改革,给予农村更多的制度支持,让优秀的青年人才愿意扎根乡土,以提升农村的整体社会管理水平。

城市中管理精英代际间的再生产状况远比农村明显的多。精英再生产的城乡分际现象是

一个值得继续探讨的话题。如果本次研究的思路和方法经得起时间考验的话,那么我们就必须对此做出合理的解释。当我们反观城乡二元分割的制度背景,就不难发现城市中发展机遇的巨大的、可扩展的空间优势生成了强大的“吸引力”,让拥有更多家庭资源优势的农村青年选择去城市工作和生活,但是这种人生轨迹的变化让农村青年原本家庭背景的比较优势消失了,农村的管理精英层的再生产变得更加困难。这在客观上有利于农村社会的阶层结构优化,减轻了农村社会不平等的负面影响。

不同类型先赋因素的作用范围和效度是有所区别的。研究假设5没有得到统计数据的支持,父亲的党员身份并没有在子女获得管理岗位时发挥显著作用。结合前述的讨论我们看到,同样作为先赋因素,其作用范围和效度各有不同,这让我们得以澄清精英代际再生产的一些细节问题。一方面,在当代中国城市,管理方面的职权是最具效力的资源之一,尤其是当管理者岗位作为稀缺资源存在时,父辈的职权更有可能在看似合法合理的程序下依然按照“特殊主义”运作,为其子女获取管理地位打开方便之门<sup>①</sup>。另一方面,不同的先赋因素的作用权重会进行筛选。筛选的理由是具有党员资格的父亲不可能都具有管理者身份,否则管理职权的效力就会大打折扣,因此只有那些兼具党员和管理者身份的父辈才有更多的机会让这些稀缺资源产生“代际传承”。

参考文献:

- [1] 于建嵘《保住“底层知识青年”的流动梦想》,载《人民论坛》2010年第21期。
- [2] 豆小红、黄飞飞《代际公平、向上流动与“穷二代”大学生的职业发展——以湖南的分析为例》,载《青年研究》2011年第2期。
- [3] Blau, Peter M. . *Otis Dudley Duncan, The American Occupational Structure*, New York: Wiley, 1967.
- [4] 白威廉《中国的平均化现象》,载边燕杰主编《市场转型与社会分层》,北京:生活·读书·新知三联书店2002年版。
- [5] Lin, Nan, Yanjie Bian, “Getting Ahead in Urban China”, *American Journal of Sociology*, 1991(97).
- [6] 李汉林、李路路《资源与交换:中国单位组织中的依赖结构》,载《社会学研究》1999年第4期。
- [7] Walder, Andrew G. , “Career Mobility and the Communist Political Order”, *American Sociological Review*, 1995(60).
- [8] 李博柏、魏昂德《政党庇护下的职位升迁:通向中国管理精英的庇护性流动之路(1949-1996)》,载边燕杰等主编《社会分层与流动:国外学者对中国研究的新进展》,北京:中国人民大学出版社2008年版。
- [9] 方长春《趋于隐蔽的再生产:从职业地位获得看阶层结构的生成机制》,载《开放时代》2009年第7期。
- [10] 仇立平、肖日葵《文化资本与社会地位获得——基于上海市的实证研究》,载《中国社会科学》2011年第6期。
- [11] 李路路《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”》,载《中国社会科学》2002年第6期。
- [12] 孙明《家庭背景与干部地位获得(1950-2003)》,载《社会》2011年第5期。

## The Young's Acquisition of Management Elites on the Urban - Rural Division

——The Data Analysis of CGSS2008

ZHANG Le, LIU Pei-qian

(Social Work Department, Shandong University, Weihai 264209, China)

**Abstract:** Latest data analysis of the China General Social Survey (CGSS) shows that, whether in the city or in the countryside, the selection of the management elite still follow the dual principle, political loyalty and academic priority. The outstanding young who have both ability and political integrity can enter the social management institutions to realize their ideals. However, the management elite intergenerational reproduction phenomenon has not improved. Our research found that the social has appeared to certain extent of class solidification, which is particularly evident in China's cities.

**Key words:** elites' status acquisition; social stratification; management elite 责任编辑 吴兰丽

<sup>①</sup> 这一研究结论也基本印证了如今中国社会精英选拔时发生的种种“怪相”:公务员晋升中屡屡出现的“超年轻”副市长、副县长、副乡长现象,事业单位管理岗位招聘中出现的“萝卜招聘”现象等。所有这些事情被披露的详情中都存在着父辈利用职权为子女、年轻亲属谋私利的严重问题。