

# 中国私营企业主多代流动的分源模式\*

吕 鹏 范晓光

**提要:**中国私营企业主已进入代际传承的高峰期,但多数相关研究仍囿于“父-子”两代范式。通过对2016年中国私营企业调查(CPES)截面数据的分析,本文尝试检验私营企业主三代职业地位的多代流动效应。分析表明:(1)第三代的职业地位虽然呈现多样化趋势,但与第二代创业前最后职业地位有着显著相关;(2)私营企业主的地位流动呈现“祖-子”和“父-子”关联并行的局面多代流动效应不仅存在,而且在第一代为市场经营者家庭中更强;(3)职业地位的多代流动效应在年轻世代中呈现强化趋势,而体制地位效应则趋向弱化。这种社会流动的分源模式及其未来发展将对商业精英的地位再生产、阶层闭合的程度和中国私营经济的可持续性产生实质性影响。

**关键词:**私营企业主 多代流动 阶层地位再生产 家族传承

## 一、引言

中国的改革开放已经过了四十多年,“第一代”私营企业主们也进入了代际传承的高峰期。已有大量研究关注“子承父业”的现状、障碍和破解之道。这些关于“两代人”的研究,其焦点不再局限于企业主本人的地位获得(代内流动),而是拓展到探讨父辈要不要、能不能以及怎样把自己的优势传递给子女(代际流动),从而实现家族企业和财富的传承,形成一种相对稳定的阶级型构(class formation)。而我们的问题是:是否存在一种超越了核心家庭里两代人的力量?尤其是在中国

---

\* 本研究为国家社科基金重点课题“‘新生代’中国私营企业主的构成、态度与行动研究”(18ASH003)和之江青年课题“中国精英的代际流动研究”(16ZJQN045YB)的研究成果。感谢李煜、李姚军、何晓斌、黄冬娅、何轩、李雪、王甫勤、朱斌、陈宗仕等师友的指正。在统计分析上,特别感谢德国汉堡大学弗洛里安·赫特尔(Florian R. Hertel)博士的帮助。任何建议或疑问请联系通讯作者范晓光(邮箱:xgfan@zju.edu.cn)。

重视宗族、家族、集体的传统下,除了“父-子”的代际效应之外,我们应该将目光投向更为长久的力量,比如,祖代对第三代的职业选择是否有直接影响?

这首先是一个描述层面的经验问题,但研究中国私营企业主的多代流动效应不只是为了满足探索事实的好奇心。就特定阶段的总体社会而言,社会流动往往具有结构平衡性,有人向上流动就意味着有人向下流动(尽管未必对等)。对作为经济精英的中国私营企业主而言,他们中的一些人已经积累了足够多的优势,确保精英地位不被动摇(胡旭阳、吴一平,2016),也开始学会通过各种现代手段(如家族基金会、信托)保持家族的财富(周俊仰、杨庆虹,2017)。然而,对于中国的第一代私营企业主来说,将企业的所有权、管理权和控制权顺利传递到子女手里,依然是绝大多数人的执念(窦军生、贾生华,2008)。而恰恰是“接班”——家族企业的管理者这个职业的传承——而不是财富的传承才是许多中国年长企业家最为忧虑的。因此,从社会变迁的角度来说,我们探讨的首先是小到(家族)企业/家庭的微观结构的历史延续性,即不同的家庭背景和生命历程是否以及如何影响个体转变成为企业家的机会。

然而,该问题也涉及大到社会阶层的宏观结构的历史延续性(Szelenyi,1988)。市场转型之后,社会分层的轴线发生了根本性变化,一种不同于以官僚等级为基础的新的社会秩序能否形成,关键就在于市场所催生的新阶层在多大程度上是开放或封闭的,其中就涉及私营企业主的社会地位的代际再生产模式。这正是资产阶级化理论(embourgeoisement thesis)的核心关切。按照这个理论传统,“祖-父-子”三代的职业传承是一种社会地位再生产,如建立了一套有效区隔其他阶层的制度,就会形成一种稳定的模式。事实上,资本主义形成与现代性建构一直是古典社会学的一个核心要义;从马克思、韦伯至齐美尔、凡勃仑,都讨论了资产阶级的形成问题。“资产阶级化”的实质是阶级边界的形成,关键是通过一系列界定边界的事件、机制与制度来提高阶级化的程度。在中国,私营企业主作为一个新兴社会阶层,与资本主义社会的资产阶级有着重大的不同,但“企业家”这个职业的代际延续性正可作为衡量私营企业主群体阶层化程度的一个重要指标。也就是说,当前这个社会结构的“可持续性”以及支撑这个结构的政治经济因素才是我们最为核心理论关切。

## 二、文献回溯与假设提出

多代流动考察的是三代或者更多代之间的社会经济关联。可即便在“高产”的社会分层界,讨论多代社会地位获得的实证研究也依然是一个“低产”的领域。数据资料的缺乏是个重要的原因。尽管如此,事实上多代流动研究的绝对数量也并不多。围绕多代流动而产生的理论争辩中,已经形成了一些基本的共识。比如,多代流动效应是否存在是一个需要检验的经验问题,而不是一个可以直接做出理论判断的必然命题。一直有学者质疑、批评甚至试图证伪第一代对于第三代在职业地位获得上的直接影响,认为只存在父母直接影响子女的“马尔科夫效应”;即便第一代对第三代有影响,该效应也是通过第二代来间接地实现的(Erola & Moisiso, 2007; Hodge, 1966; Warren & Hauser, 1997)。但也有不少研究者认为,第一代对第三代的教育、职业、收入、财富具有诸多直接的影响(Chan & Boliver, 2014; Clark, 2014; Hällsten, 2014; Hällsten & Pfeffer, 2017; Lindahl et al., 2015)。在探讨中国多代流动效应的实证研究中,学者们不否认第一代对第三代的教育或社会地位获得有着或多或少的作用(Campbell & Lee, 2003; Song et al., 2015; Zeng & Xie, 2014; 张桂金等, 2016)

总体而言,有关经济精英的多代地位流动研究仍然有较大的发展空间。而且,由于学术传统和旨趣的不同,不同学科的研究焦点也不尽相同。譬如,在欧美那种阶层关系相对稳定的工业化社会里,经济学家和管理学者们热衷于讨论人力资本传递、收入和财富不平等(Becker & Tomes, 1979; Solon, 2014),尤其是遗产(税)、继承对于财富不平等的影响(Adermon et al., 2018; Benton & Keister, 2017)。然而,社会学家们更关心的是“祖-父-子”三代在代际流动中的职业和阶层地位获得模式,从而接续上两条理论脉络:一是社会学分层(代际)地位获得的经典理论,二是对社会主义市场转型过程中精英流动的研究。

在我们所涉猎的关于转型社会精英代际流动的文献中,多数研究的是“两代关联”,也就是企业主本人的地位在多大程度上受制于父代地位。然而,塞勒尼在讨论社会主义国家市场转型早期的阶级形成时就指出,虽然新生的资产阶级父辈的生命历程被国家再分配经济“中断”,但他们受到了来自祖辈从事私营经济的“隔代”影响,从而提出了

“被中断的资产阶级化”理论(Szelenyi, 1988)。与该发现类似,古德曼指出,地方商业精英的来源可以追溯到1949年之前祖辈的影响,尤其是“(小)资产阶级家庭”的经商传统通过各种方式对他们的行为产生了重要的影响(Goodman, 2018)。陈明璐则通过对一个企业主家庭1931-2011年的家庭史的考察,指出了精英家庭在剧烈的社会动荡时期依然可以建立和维系他们的精英地位(Chen, 2012)。吴愈晓(2010)通过分析1996年之前的中国农村调查样本指出,第一代和第二代优势家庭背景对第三代有着显著影响,“旧式精英”(解放前的政治或经济精英)和“新式精英”(解放后再分配经济时期的政治或经济精英)家庭背景的农民,改革后进入非农职业(包括个体户和私营经济)的几率都比较高。然而,这些研究要么属于个案研究而未能提供全国性的证据,要么数据资料较为陈旧,要么仅限于农村地区而忽视了城市经济精英的状况。本文将使用2016年搜集的全国性数据,力图克服前述研究在分析资料上的局限。

本研究与那些关注整体社会的多代流动研究也有所区别。这首先是由于经济精英的多代流动本身就具有其特殊性。多数研究依然停留在一般性的尤其是中产阶层的流动模式上,而忽视了多代流动在社会最上层和最底层可能有着完全不一样的逻辑。比如,与常态模式不同,精英祖辈对晚辈的影响可能不是在逐代减弱,而是有着更强的效果(Hansen, 2014; Hertel & Groh-Samberg, 2014; Keister & Moller, 2000; Mare, 2011, 2014)。<sup>①</sup>对经济精英来说,由于各种各样的财富传承和社会地位再生产机制的作用, $t$ 代的累积优势在 $t+k$ 代衰减的速度被大大延缓;尤其是财富的传承,比收入、教育、职业更加“坚不可摧”。在本研究中,父代(第二代)都是企业家(经济精英),是 $t$ 代;他们的子代(第三代)是 $t+1$ 代。无论祖代(第一代)是否同属精英,“父-子”的优势地位再生产都已经得到了经验研究的检验(胡旭阳、吴一平, 2016; 李宏彬等, 2012; 吕鹏、范晓光, 2016)。如果在一个稳态的社会里,比如绝对专制主义模式或者流动性较弱的制度化的资本主义体制下,这种代际效应在理论上可以被反复地复制。他们的代际流动大多

<sup>①</sup> 代际传承的常态模式是:后代里的每一代都比前一代有着更高的职业地位,但向上流动率却在减慢。此外,两代人之间的社会经济地位之间的联系也在一代代地减弱,这也意味着社会地位的家族传承效应在减弱(Biblarz et al., 1996)。

数可能符合传统的“精英地位(直接)再生产”或“家族企业传承”的模式。当然,恰如我们下一节将要论及的那样,在中国当下的情境中并非总是如此;而从跨国比较的分析结果来看,中国的社会流动性并不算低。

实际上,我们发现,精英祖辈对晚辈的影响并不都是“更强”,而是“有的更强”,这也就是“分源分果”的效应。对这一效应的揭示,有助于我们理解中国在特定历史阶段里独特的阶级形成过程。从 $t-1$ 代到 $t$ 代的代际流动,则要复杂得多。 $t-1$ 代指的是被访企业家的父母(也就是三代流动模式里的第一代)。与一些欧洲国家的社会闭合不同,中国的私营企业主有着非常多元化的社会来源(陈光金,2011;李路路,1995;吕鹏,2013)。也就是说,第一代和第二代的代际流动效应除了要考虑第二代(被访企业家)的现在的职业位置,还要特别关注他们在开始从事私营经济之前最后一份职业的类属。

企业主在创业前的职业经历对企业的发展有着显著影响(李路路、朱斌,2014)。与此同时,创业前的职业经历一直是衡量企业家类型的重要指标,是企业家的关键“印记”和企业家(精神)遗产。这种印记不仅会对企业主的企业经营产生影响,而且会对企业主的子女教育模式、家庭氛围等产生影响。祖辈的职业经历实际上构成了一个家族的“遗产”(Jaskiewicz et al.,2015)、默会知识(窦军生等,2009)和印记(Marquis & Tilcsik,2013),尤其是在有着多代商业传统的家族中,家族多代的经商经历甚至在遭遇重大政治变迁后也能影响后代的选择(Goodman,2018)。而我们在田野调查中也发现,一些有着从政或者科研经历的企业家,也常常会利用他们的这些经历为子女在求学、实习和工作时创造便利的条件,进而影响到子女的职业生涯。据此,我们提出如下假设。

假设1:第二代创业前社会地位对第三代社会地位具有显著影响。

当然,对于多代流动的研究而言,更重要的问题是去检验“祖-子”( $t-1$ 代— $t+1$ 代)之间各种地位的自相关性(autocorrelation)程度或者“高阶关联”(higher-order association)。与其他精英多代流动的研究不同,我们必须理解的一个情境是:对于中国当下的私营企业主群体的多代流动来说,与欧美成熟资本主义国家相比,他们的独特性是在体制转型和工业化的双重动力下,中国在过去四十年里经历了巨大的结构性变迁。

第一,由于计划经济的“打断”,中国的经济精英是在市场转型之后重新出现的社会力量(Eyal et al.,1998)。第一代到第二代更多的是创业或联合创业,第二代到第三代才开始能够谈“传承”。这一点与一个市场经济已经发展了几个世纪、资产阶级化充分完成、阶层地位相对固化的社会不同;对这些国家的商业精英而言,第一代和第三代之间的地位可能已经很少存在如此大的差异。

第二,中国不仅是一个转型经济体,而且在过去四十年里经历了大规模的城市化、工业化和全球化的冲击,一些职业已经消失,或内涵已经发生实质性转变。比如,很多企业家出身于中下阶层家庭,甚至第一代就是普通农民。但他们的子女(第三代)再重新成为农民的可能性已经微乎其微。在这样一个社会分层剧烈变化的时代背景下,对这些职业来说,也就很难谈什么第一代对第三代在职业上的隔代影响,这与欧美社会的实证发现(Hertel & Groh-Samberg,2014)反差较大,也与那些历经百年的社会等级不同(比如对韩国“奴婢”群体的多代固化的研究)(Park & Kim,2019)。

事实上,多代流动并非不是子代职业地位完全依赖于父代职业地位的马尔科夫一阶自回归过程(Markov first-order autoregression scheme)就是子代职业地位与父代职业地位无关的非马尔科夫效应的绝对现象,而是有可能两者并存。当第一代的职业地位有所不同时,“第一代-第三代”地位传递可能呈现不同样态——我们将这种依据第一代职业地位的不同而效应不同的多代流动模式(grandparent-position-specific mobility)称为一种分源模式(divergence model)。在这些职业中,考虑到前述商业精英家庭的遗产、印记的强大穿透力,我们认为第一代为体制外精英的家庭在职业代际传递上的优势更加明显。我们提出假设2a和假设2b,前者是后者的前置条件性假设:

假设2a:在控制第二代对第三代流动效应后,第一代对第三代的流动具有直接效应。

假设2b:多代流动效应在第一代为市场经营者的家庭更强。

然而,流动率难以反映代际流动的全貌。社会出身不是单维度的,而是个体所处环境的综合反映。多代效应是否存在不是一个完全有或者完全无的问题(all-or-nothing matter),而是一个随着时间、地点和制度环境可能会变化的情境性的问题(Mare,2011)。中国的市场转型已经进行了四十多年,行政协调和市场协调是两种基础机制(刘欣,

2018)。从三代流动的角度来说,这意味着在不同的历史时期,每个人的机遇结构可能完全不同(Wu,2006;李煜,2009)。有学者发现多代效应在20世纪80年代之前并不明显,第一代对第三代的净效应在改革开放之后才愈发显现(张桂金等,2016)。就企业家的多代流动而言,在市场转型早期,代际流动虽然可能也存在优势地位的累积效应,但个人在市场上的禀赋(比如能力与企业家精神)依然十分重要,同时国家也通过政策和制度设计干预了社会流动进程,使得特定的群体(比如国有企业前管理者)拥有了更多的流动机遇。时至今日,地位的直接继承在企业主代际流动中在不断增强。

对于改革开放初期就创业的“老一代”企业主(出生于1940-1959年),第一代的精英地位对其创业前的最后地位影响较强,更主要体现在国家干部家庭,因为那代企业家的社会来源较为广泛。市场经营者家庭出身的企业主的父代(即第一代)对第三代的影响很可能也不强,但国家干部家庭出身则未必。而且,体制内第一代的多代效应甚至可能更强。20世纪80、90年代创业的“中坚代”企业主(出生于1960-1969年)社会来源相对单一,第一代市场经营者对第三代市场精英地位获得的作用可能被强化,并且体制内的第一代-第三代效应会变弱。对于更年轻的“新生代”企业主(出生于1970-1979年),多代流动效应也可能持续。由此,我们提出假设3。

假设3:第一代为体制内工作者的多代流动效应在“老一代”企业主家庭更强;第一代为市场经营者的多代流动效应在“中坚代”和“新生代”企业主家庭更强。

### 三、数据与变量

本研究采用2016年“中国私营企业调查”(CPES 2016)数据。该调查由中央统战部、全国工商联、国家市场监督管理总局、中国社会科学院、中国民营经济研究会五家单位同仁组成的“私营企业研究课题组”主持。该调查在实际执行层面依托各省(自治区、直辖市)工商联和市场监管局/工商局力量,在全国范围内开展。利用该调查数据写作的论文发表在诸多中外权威期刊上(陈光金等,2018)。

2016年的问卷询问了被访者创业时父亲的职业地位和体制位置,

本人创业前最后的就业状况、子女目前的就业状况。某种意义上我们可以认为这形成了一套“半预期数据”(quasi prospective data)<sup>①</sup>的效果。在预期调查中,被访者要回答自己和自己后代的信息(无论是否有子女),而大多数关于多代流动的研究都在使用回溯式的调查的数据。在那些研究中,研究者要求被访者回忆自己的父辈和祖父辈的职业经历:企业主的地位通常作为一个常量(经济精英),而企业主的父代和祖代并非都属于经济精英。这种回溯式的调查可能存在幸存者偏误和回忆偏误,毕竟只有当祖父辈有子代和孙代之后,他的信息才有可能被回忆,因此,被访者的父辈和祖辈被“过度代表”了。正如宋曦和马爾(Song & Mare, 2015)指出的那样,预期数据在研究代际流动问题,尤其是多代流动现象上具有更大的优势,比如通过带入更多的人口过程的变量从而有助于更加完整地理解代际传递。

根据研究设计,我们对调查数据分步骤做了清理:(1)我们首先只保留了有子女的样本(3481个)。其中,26.13%的被访私营企业主生育了1个以上的子女。本文以被访者填答的第一个子女为分析对象。<sup>②</sup>(2)剔除第三代在2016年仍为在读学生(包括大学生,占比41.44%)和第二代为36周岁<sup>③</sup>以下的样本(2086个)。<sup>④</sup>(3)删除关键信息(如第一代职业、第二代教育等)缺失的个案,<sup>⑤</sup>最后进入本文分析模型的样本量为1083个。

我们用两个指标来测量三代人的社会地位。一是职业地位,这是代际流动研究的通用指标。二是单位类型。对于精英的第三代来说,是进入体制内还是在体制外工作,依然是不同的轨道,体制内精英的子

① 一个完整的预期数据需要以被访者为起点做长期的追踪。我们的数据之所以是“半”,是因为被访者父辈的情况实际上依然是回溯性的。此外,我们的调查虽然要求被访者回答自己和所有子女的情况,但只是反映了调查当时的情况,未能反映被访者未来的子女状况。与全部都是回溯性数据相比,这套数据里被访者自己这一代和父辈的代表性都更好,但被访者子女这一代的代表性存在偏差。

② 非常遗憾的是,本次的调查问卷中并没有要求被访者按照子女的长幼顺序填答,也没有要求填写子女的年龄信息。我们假定被访者填答子女的次序是随机的。

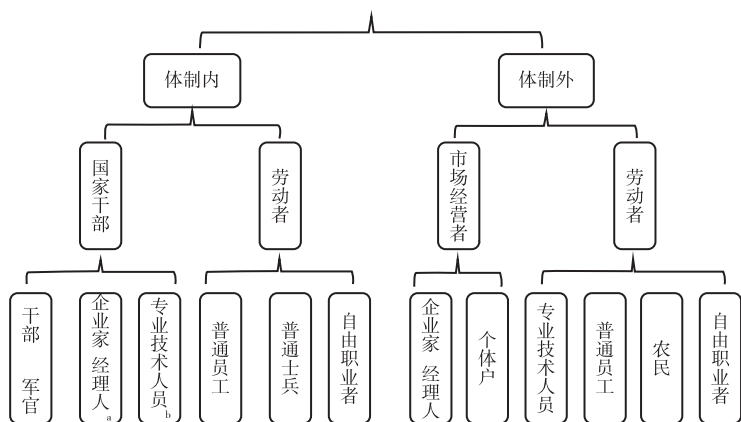
③ 按照男性初婚年龄22周岁、女性20周岁,最低工作年龄16周岁计算而得。

④ 职业类型具体分为:1)干部、军官;2)企业家、经理人;3)专业技术人员;4)普通员工、职工;5)普通士兵;6)农民;7)自由职业者;8)个体户;9)无业;10)其他。

⑤ CPES2016中的祖代职业信息缺失率为29.87%。我们利用被访者的性别、年龄、世代、创业前最后职业、地区变量,通过logit回归预测祖代职业信息缺失的机率,仅有创业前最后职业为“无业”和“其他”的被访者与参照组(干部、军官)具有统计差异( $P=0.001$ ),该群体占6.28%。我们认为,以上结果并不能说明这种信息缺失具有系统性偏差的风险。



女更有可能延续父辈的体制优势,而体制外精英的子女则大多数依然在体制外就业(吕鹏、范晓光,2016)。如表1所示,基于既有分层框架(Erikson & Goldthorpe,1992;刘欣,2018)的理论逻辑,我们首先将单位类型分为体制内和体制外。前者包括国家机关、国有事业单位和国有企业,后者包括城镇集体所有制企业、农户或农村集体、自家民营企业、其他民营企事业、外资企业和其他。然后,综合具体职业和单位类型信息,将职业地位分为国家干部、市场经营者、体制外劳动者、体制内劳动者四大类。<sup>①</sup>



注:(1)按照党的干部管理体制,国有企业中包括企业家、经理人在内的的管理层大多数仍然属于国家干部的序列。正如杨瑞龙等(2013)指出的那样,国有企业的老总和经理人兼有干部和企业家的身份,可以被视为一种“准官员”。(2)问卷中并没有对专业技术人员的具体职务按职称、职级、岗位做进一步的细分。因此我们只能将体制外专业技术人员(比如互联网公司的工程师)视为普通劳动者,默认如果其有更高的职务(比如总监、总工、总会计师),他们会选择其他的职业类型。我们将体制内的专业技术人员视为国家干部,是取了国家干部的宽泛定义。不论是部委的事业单位(研究所),还是高校、科研单位、医院等公立部门,有编制的人员(体制内)都事实上仍然有国家干部身份,这也就意味着他们不仅要服从相应的人事管理制度(有的甚至有对应的行政级别和待遇),而且在“提干”时不需要再从“工人”(身份)转为“干部”(身份)。这个制度设计虽然已不再那么显性,但依然是存在的。

图1 职业地位操作化测量

<sup>①</sup> 访题的选项还包括无业、其他等,考虑到测量的效度,本研究未将其作为分析对象。

## 四、经验发现

### (一) 样本分布

表1为私营企业主的三代职业分布。通过比较显示,无论是哪一代,体制外的比例在总体上都是最高的。第二代(被访企业家本人)创业前最后一份工作在职外的比例达到了56.05%。考虑到改革开放之初我国的市场力量是“自下而上”地发展起来的,这并不难理解;事实上,亦有其他研究表明,中国私营企业主的社会来源虽然多元,但“草根”出身一直占有较高的比例(李路路,1998;吕鹏,2013)。

之前的文献里很少讨论的两点新发现是:(1)第三代中体制外的比例达到了78.30%,比第二代高出近四成;(2)第一代的相应比例是70.73%,比第二代高14.65%。与之相对应的,第二代创业前在体制内的比例最高,占比超过四成(43.95%),第一代的体制内占比为29.27%,到第三代仅为21.70%。从三代流动的分布图来看,第一代、第二代“初职”、<sup>①</sup>第三代的体制位置经历了一个U形的轨迹:第二代在体制外工作的比例最低,第一代和第三代在体制外的比例都大大超过第二代。

这个转变可能是第二代自身代内流动的直接后果。毕竟本研究中那些曾在体制内工作的被访者后来都流动到体制外,成了私营企业主。换言之,对于相当高比例的被访企业家来说,虽然他们的父代在体制外工作,但他们通过高等教育或者工作分配等各种渠道进入到体制内工作,随后或通过“下海”或通过“改制”成为私营企业主。目前他们在体制外的比例是100%,其子女中的绝大部分依然在体制外就业。<sup>②</sup>

当然,同样是“体制外”,三代人的具体职业构成也存在差异。从

---

① 准确来说是父代在创业前的最后一份职业,为了便于表述,我们称其为“初职”。我们明白初职与创业前最后一份职业完全可能不同。2016年的数据并没有提供父代完整的代内流动信息,但考虑到本文的被访企业家的年龄(平均年龄50岁)和时代背景,他们的初职与创业前最后职业都属于同一个体制位置甚至同一个单位的比例可能很高。之前历年的CPES数据均有该问题。数据分析表明这一比例很低。

② 这个发现与我们利用“中国社会综合调查”(CSS)数据得出的“精英地位双轨再生产”的结论是一致的,也就是说,一方面政治精英和经济精英(私营企业主)的优势地位都可以代际传递(再生产),但另一方面,这种再生产是沿着两条轨道进行的:官员及其子女是一条,私营企业主及其子女是另外一条(吕鹏、范晓光,2016)。

表1还可以看出,第一代是体制外劳动者的比例为62.97%,第二代降为36.84%,到第三代变为47.46%;但实际上这些人里面,第一代大多数是农民(75.20%),第二代和第三代为农民的比例只有29.98%、4.13%。此外,第一代是普通员工或职工的比例是4.31%,父辈中的比例为10.71%,而第三代为22.29%。我们通过自己的田野调查和其他一些学者的研究可以知道,不少家族企业在传承时会选择让子女在自己企业内部的基层甚至其他企业去实习、历练和学习,这些普通员工的经历很有可能是企业家子女未来“接班”的一个过程。例如,窦军生和贾生华(2008)的家族企业样本中,企业家子女中有36.67%从事的是企业的基层员工和普通管理者的角色,有13.33%是中高层管理者。

表1 核心变量的描述统计 单位: %

变量	第二代出生队列			总体
	1940-1959年	1960-1969年	1970-1979年	
第一代职业				
国家干部	14.16	16.40	5.17	14.50
市场经营者	6.78	8.28	7.76	7.76
体制内劳动者	15.04	15.45	10.34	14.77
体制外劳动者	64.01	59.87	76.72	62.97
第二代职业				
国家干部	38.05	27.55	12.07	29.18
市场经营者	13.57	21.50	23.28	19.21
体制内劳动者	15.63	15.76	6.90	14.77
体制外劳动者	32.74	35.19	57.76	36.84
第三代职业				
国家干部	11.50	10.51	7.76	10.53
市场经营者	39.53	29.46	12.93	30.84
体制内劳动者	10.03	12.58	6.90	11.17
体制外劳动者	38.94	47.45	72.41	47.46
样本数	339	628	116	1083

表1还报告了第二代的出生队列效应。有几点有意思的发现:(1)第二代的年龄越大,在体制内工作过的比例越高。按照1940-1960年、1960-1969年、1970-1979年这三个出生队列来看,比例分别为

53.69%、43.31%、18.97%。(2)第二代无论处于什么年龄段,其父辈(第一代)在体制外工作的比例都超过了65%,但“70后”企业家的父代在体制外的比例最高,达到了84.48%。我们从更细的职业分类可以看出,这主要是第一代中体制外普通劳动者(76.72%)所贡献的。这可能是市场转型大潮的反映。(3)第二代无论处于什么年龄段,第三代在体制外的比例都保持在80%上下,没有明显差异。从职业地位可以看出,第二代年龄越长,第三代为体制外普通劳动者和市场经营者的比例越低,而进入党政部门和市场经营者岗位的有所增加。这很有可能是因为被访企业家越年轻,越可能让子女先从企业的普通员工做起,而随着年龄的增长,子女进入管理层的比例也会越来越高。

## (二)流动表分析

接下去,我们来考察三代的体制流动特征。图2报告了第一代体制类型向第三代体制类型的流出率。首先,从多代流动的角度来解读的话,我们会发现当第一代和第三代都在体制外时,流出率很高:“体制外-体制外-体制外”的流出率高达88.28%,而“体制外-体制内-体制外”的流出率为70.91%;相反,当第一代在体制内时,即便第三代在体制内,流出率也较低,“体制内-体制内-体制内”流出率为36.72%，“体制内-体制外-体制内”为21.31%。这个描述统计初步表明,第一代对第三代的单位流动很可能存在直接效应,但这种效应是按照体制内外来区分的。其次,从两代流动(“父-子”)的角度来看,当第二代“初职”是体制外时,其与第三代处于同一个体制位置的比例很高,分别为88.28%和78.69%;而当第二代处于体制内时,第三代处于不同的体制位置的比例较高,分别为70.91%和63.28%。

如表2所示,我们统计了第二代创业前的不同职业地位的“第一代-第三代”代际职业流动类型。总体而言,第一代为市场经营者和体制外劳动者的家庭,其第三代的职业继承程度明显偏高。比如,当第二代“初职”为市场经营者时,“第一代-第三代”同为市场经营者的流出率为58.14%;即便第二代为体制内或体制外的劳动者,这一比例也分别高达33.33%和47.06%。相反,当第二代为市场经营者和体制外劳动者时,第一代和第三代同为国家干部的分别只有6.25%和6.67%,这一比例只有当第二代也在体制内工作做国家干部时才上升到27.00%。

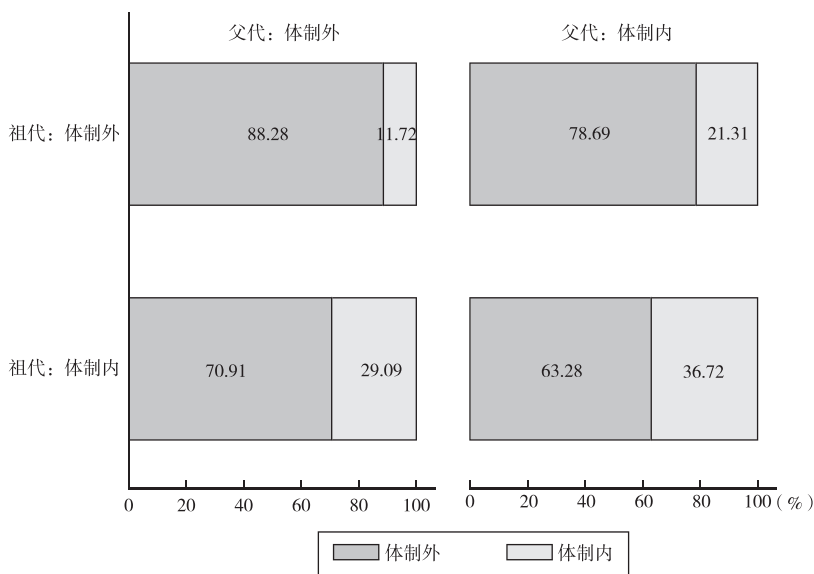


图 2 体制地位流出率

表 2

职业地位流出率

单位: %

第二代	第一代	第三代				样本数
		国家干部	市场经营者	体制内劳动者	体制外劳动者	
国家干部	国家干部	27.00	33.00	10.00	30.00	100
	市场经营者	26.67	46.67	6.67	20.00	15
	体制内劳动者	19.12	29.41	17.65	33.82	68
	体制外劳动者	18.80	35.34	11.28	34.59	133
市场经营者	国家干部	6.25	68.75	0.00	25.00	16
	市场经营者	0.00	58.14	6.98	34.88	43
	体制内劳动者	18.18	9.09	27.27	45.45	11
	体制外劳动者	5.07	39.13	8.70	47.10	138
体制内劳动者	国家干部	15.38	7.69	19.23	57.69	26
	市场经营者	11.11	33.33	22.22	33.33	9
	体制内劳动者	16.13	27.42	20.97	35.48	62
	体制外劳动者	7.94	33.33	17.46	41.27	63
体制外劳动者	国家干部	6.67	33.33	6.67	53.33	15
	市场经营者	5.88	47.06	5.88	41.18	17
	体制内劳动者	0.00	10.53	26.32	63.16	19
	体制外劳动者	3.74	22.41	7.76	66.09	348

### (三) 流动效应分析

为了检验中国私营企业主群体的职业地位和单位地位是否存在多代流动效应,我们设定了五种模型,比较拟合优度筛选最优模型。M1 是独立模型,表示第一代(G)、第二代(P)和第三代(C)三者之间没有关联;M2 是条件独立模型,表示“第一代-第二代”和“第二代-第三代”有关联,但是“第一代-第三代”没有关联;M3 为“第一代-第三代”关联模型,除了 M2 中的关联模式,多代(“祖-子”)之间也有关联,它是基准模型;M4 是准独立模型(quasi-independence model),表明第一代和第三代的多代关联效应仅存在对角线上,即继承效应;M5 是统一关联模型(uniform association),将单位/职业视作等级变量,“第一代-第三代”关联可以用单一参数表示。

在模型 M1 - M5 中, $\lambda$  表示总体均值(grand mean)效应参数, $\lambda_i^G$ 、 $\lambda_j^P$ 、 $\lambda_k^C$  分别表示第一代、第二代和第三代的一阶效应参数, $\lambda_{ij}^{GP}$ 、 $\lambda_{jk}^{PC}$ 、 $\lambda_{ik}^{GC}$  分别表示“第一代-第二代”、“第二代-第三代”、“第一代-第三代”的二阶效应参数, $\lambda_{ik}^{GC} \delta$  表示第一代-第三代二阶效应的对角线参数, $\beta_{ik}^{GC}$  表示“第一代-第三代”二阶效应单一参数。

$$\log(F_{ijk}) = \lambda + \lambda_i^G + \lambda_j^P + \lambda_k^C \quad M1$$

$$\log(F_{ijk}) = \lambda + \lambda_i^G + \lambda_j^P + \lambda_k^C + \lambda_{ij}^{GP} + \lambda_{jk}^{PC} \quad M2$$

$$\log(F_{ijk}) = \lambda + \lambda_i^G + \lambda_j^P + \lambda_k^C + \lambda_{ij}^{GP} + \lambda_{jk}^{PC} + \lambda_{ik}^{GC} \quad M3$$

$$\log(F_{ijk}) = \lambda + \lambda_i^G + \lambda_j^P + \lambda_k^C + \lambda_{ij}^{GP} + \lambda_{jk}^{PC} + \lambda_{ik}^{GC} \delta \quad M4$$

$$\log(F_{ijk}) = \lambda + \lambda_i^G + \lambda_j^P + \lambda_k^C + \lambda_{ij}^{GP} + \lambda_{jk}^{PC} + \beta_{ik}^{GC} \quad M5$$

表3 比较了体制流动关联的拟合优度。<sup>①</sup> 独立模型的非相似指数( $\Delta$ )达到 24.24%,表明独立模型预测的结果与“真模型”偏差率近 1/4,而关联模型的该指数小于 1%,*BIC* 的值虽然与条件独立模型略大,但远小于独立模型。卡方检验显示,关联模型与饱和模型(saturated model)没有显著差异,即关联模型更优。跨模型比较表明,关联模型要优于条件独立模型,独立模型劣于条件独立模型。综上,关联模型为最优模型,即多代流动净效应存在于体制的代际流动维度。

<sup>①</sup> 由于样本量的规模偏小,抽样会对祖代、父代和第三代的职业分布均衡性带来一定影响。为了避免零值带来的统计偏误,我们对 0 统一赋值为 0.5。

表 3 体制流动关联的拟合优度比较

模型	$G^2$	$df$	$P$	$\Delta$	$BIC$	模型比较	$rG$	$rdf$	$P$
1 独立	329.62	4	0.000	24.24	301.67	1vs2	322.53	2	0.000
2 条件独立	7.09	2	0.029	2.64	-6.89	2vs3	6.25	1	0.012
3 关联	0.84	1	0.358	0.84	-6.14	-	-	-	-

表 4 为职业流动关联的拟合优度分析。不难发现,除了关联模型,其他模型与饱和模型都存在显著差异( $P < 0.1$ ),并且  $G^2$  和  $\Delta$  皆为最小。模型比较的结果表明,关联模型的拟合优于其它模型。该结果显示,中国民营企业主的职业地位流动以“祖-子”多代效应和“父-子”直接效应并行。换言之,企业主创业前的职业地位会影响第三代的职业选择,并且第一代职业对第三代职业具有多代流动净效应。由此,假设 1 和假设 2a 得到初步支持。

表 4 职业流动关联的拟合优度比较

模型	$G^2$	$df$	$P$	$\Delta$	$BIC$	模型比较	$rG$	$rdf$	$P$
1 独立	511.84	54	0.000	26.38	134.50	1vs2	458.18	18	0.000
2 条件独立	53.66	36	0.029	6.21	-197.90	2vs3	20.86	9	0.013
3 关联	32.79	27	0.204	3.82	-155.88	2vs4	18.41	4	0.001
4 准独立	35.24	32	0.006	3.99	-188.37	4vs3	2.45	5	0.784
						2vs5	5.19	1	0.023
5 统一关联	48.47	35	0.065	5.30	-196.10	5vs3	15.67	8	0.047

表 5 是我们基于关联模型(M3)对“第一代-第二代”(GP)、“第二代-第三代”(PC)和“第一代-第三代”(GC)的参数估计。<sup>①</sup> 结果表明,GP 有 13 个系数通过统计显著性检验,PC 有近二分之一具有显著关联,而 GC 的关联系数仅有 4 个( $P < 0.05$ )。我们看到,拥有市场经营者地位的第一代,其子女(第二代)在创业前更可能是市场经营者,具有国家干部地位的第一代,其第二代也更可能拥有国家干部地位。而对于曾经是国家干部的第一代而言,他们和第三代成为国家干部的关联效应未能通过统计检验,不过第一代为市场经营者与第三代成为市场经营者存在正向显著关联( $P < 0.01$ )。与此类似,不论是体

① 此处采用效果编码(effect coding),参照组为其他分类层次的均值。

制内还是体制外普通劳动者,其多代流动具有显著继承效应。而且,体制内普通劳动者的第三代在市场管理职业上并没有优势,体制外普通劳动者的第三代在国家干部类职业上并没有明显劣势( $P > 0.05$ )。值得注意的是,体制内普通劳动者的第三代成为市场经营者为负向关联,也就是说体制内普通劳动者与市场经营者之间存在多代的隔离。

概言之,企业主创业前的精英地位存在显著的再生产特征,这对于私营企业主群体而言不足为奇。“第一代-第二代”的精英地位存在正向关联,尤其体现在市场经营者地位的“复制”上。由此,假设 2b 得到经验资料的支持。

表 5 多代职业流动的关联系数

流动起点	流动终点	祖-父	父-子	祖-子
国家干部	党政干部	0.786 ***	0.691 ***	0.239
	市场经营者	-0.359 *	-0.061	-0.079
	体制内劳动者	0.139	-0.155	-0.173
	体制外劳动者	-0.566 **	-0.474 ***	0.013
市场经营者	党政干部	-0.646 ***	-0.384	-0.108
	市场经营者	1.012 ***	0.370 *	0.430 **
	体制内劳动者	-0.439 *	-0.084	-0.162
	体制外劳动者	0.073	0.099	-0.160
体制内劳动者	党政干部	0.344 **	0.188	-0.003
	市场经营者	-0.804 ***	-0.239 *	-0.342 **
	体制内劳动者	0.883 ***	0.246	0.380 *
	体制外劳动者	-0.423 *	-0.195	-0.036
体制外劳动者	党政干部	-0.484 ***	-0.495 **	-0.128
	市场经营者	0.151	-0.070	-0.090
	体制内劳动者	-0.583 ***	-0.006	-0.045
	体制外劳动者	0.916 ***	0.571 ***	0.182 *

注:  $^+ P < 0.1$ ,  $^* P < .05$ ,  $^{**} P < .01$ ,  $^{***} P < .001$ 。

考虑到多代流动净效应可能受到社会地位以外因素的干扰(Chan & Boliver, 2013),我们接下去将控制更多的社会人口学变量,分别通过 Logit 和 Ologit 回归方程对多代流动效应做稳健性评估(见表 6)。模型 1 显示,第一代的体制内地位对第三代的体制内地位有显著正效应( $P < 0.001$ ),在全模型中该效应仍然稳健(模型 2)。多代流动效应的



Ologit 回归(模型 3 和模型 4)表明,相对于体制外普通劳动者,其他职业地位的第一代对第三代都存在显著的正向净效应。模型 4 显示,对第一代曾担任国家干部的第三代而言,其成为国家干部或市场经营者的可能性显著高于市场普通劳动者,该特征在第一代为市场经营者的第三代同样适用。而体制内普通劳动者第三代在国家干部/市场经营者职业上的优势(相对参照组)不够显著。以上发现和上文中的关联模型(表 3 和表 4)结果基本一致,进一步支持了假设 2b。

表 6 多代流动效应的多元回归分析

Logit 模型	模型 1		模型 2	
自变量:第一代体制地位 <sup>a</sup>	系数	标准误	系数	标准误
体制内	0.932 ***	0.153	0.389 *	0.184
控制变量 <sup>c</sup>	-	-	已控制	-
Ologit 模型	模型 3		模型 4	
自变量:第一代职业地位 <sup>b</sup>	系数	标准误	系数	标准误
体制内劳动者	0.482 **	0.161	0.228	0.186
市场经营者	0.704 ***	0.207	0.614 **	0.224
国家干部	0.829 ***	0.168	0.530 **	0.191
控制变量	-	-	已控制	-

注:(1)a. 参照组为体制外,b. 参照组为体制外劳动者。(2)c. 控制变量包括第二代性别、政治面貌、年龄、地区、出生队列、职业地位以及第三代兄弟姐妹数。(3)\*  $P < 0.05$ , \*\*  $P < 0.01$ , \*\*\*  $P < 0.001$ 。

为了检验多代流动效应的内在异质性,我们着重考察了不同出生队列的私营企业主家庭(见表 7)。统计结果显示,体制内多代流动效应仅在“老一代”(出生于 1940-1959 年)家庭通过显著性检验( $P < 0.05$ )。不过,在“中坚代”(出生于 1960-1969 年)企业家中,他们父辈(第一代)对其子女(第三代)的职业地位具有显著作用,而在其他出生队列企业家却没有类似的发现,这与我们的假设 3 不完全一致。为了评估结果的稳健性,我们还采用了负二项回归(negative binomial regression),统计发现与表 7 基本一致。因此,经验资料部分支持假设 3。对于“新生代”企业主家庭的市场经营者多代流动效应不显著,我们的猜测性解释是,由于多数“新生代”企业主的子女仍然处于职业生

涯的早期阶段,且这些第三代中许多人需在多个岗位历练后才能进入管理层,因此多代流动效应仍有待进一步观察。<sup>①</sup>

表7 多代流动效应的出生队列比较<sup>②</sup>

Logit 模型	1940-1959 年	1960-1969 年	1970-1979 年
自变量:第一代体制地位 <sup>a</sup>			
体制内	0.643 * (0.317)	0.341 (0.227)	0.439 (0.737)
控制变量 <sup>c</sup>	已控制	已控制	已控制
Ologit 模型	1940-1959 年	1960-1969 年	1970-1979 年
自变量:第一代职业地位 <sup>b</sup>			
体制内劳动者	0.121 (0.324)	0.088 (0.230)	0.334 (0.746)
市场经营者	0.431 (0.410)	0.624 * (0.277)	0.473 (0.851)
党政干部	0.616 + (0.343)	0.258 (0.233)	1.724 + (0.899)
控制变量	已控制	已控制	已控制
样本数	339	628	116

注:(1)a. 参照组为体制外,b. 参照组为体制外劳动者。(2)c. 控制变量包括第二代性别、年龄、政治面貌、地区、职业地位以及第三代兄弟姐妹数。(3)括号内为标准误。(4) +  $P < 0.1$ , \*  $P < 0.05$ , \*\*  $P < 0.01$ , \*\*\*  $P < 0.001$ 。

## 五、结论与讨论

毋庸置疑,多代流动效应可能因为社会群体的不同而有所不同,也可能因为研究对象的不同而不同。譬如,财富的多代传承可能比职业要更为持久(Pfeffer, 2014)。本文的首要任务是探索对于中国私营企业主这个精英群体而言,超越两代的地位传承的程度到底有多大。我们提供了有关此问题的一个基础证据(baseline evidence)。本研究发现,中国的私营企业主群体确实部分地存在第一代对第三代的直接效应,尤其在第一代为体制外精英的家庭中更强。我们将这种模式称为

① 个体代际流动效应受代内流动的影响,尤其是正经历社会结构转型的中国。最理想的选择是只考虑第三代的初职,但是 CPES2016 未做相应的测量。感谢匿名评审人的建议。

② 考虑到出生于 1960-1969 年的样本占了 57.99%,为了减少样本量对统计显著性可能造成的影响,我们尝试将其拆分为 1960-1964 年和 1965-1969 年两个世代子群进行分析,结果表明 1965-1969 世代的市场经营者多代流动效应强于 1960-1964 世代。对相关分析感兴趣的读者可联系本文通讯作者。

“分源模式”，表示这种效应在某种程度上会依据第一代的体制和职业位置(源)的差别而有所分化。多代流动并非不是马尔科夫效应就是非马尔科夫效应的绝对现象。不是全有，也不是全无。我们曾经在一篇有关代际流动的论文中论述过精英代际流动的部门分割现象(吕鹏、范晓光,2016)。这项研究表明，这种部门分割在三代流动中也依然存在。精英继承的路径分割表明，市场经营者的第三代的再生产具有明显的马尔科夫效应。相应的，“草根逆袭”也存在体制分割：体制内普通劳动者的子代和孙代在成为党政干部上没有劣势，但在成为市场管理者时存在明显劣势；体制外草根的子代和孙代在成为党政干部上具有明显劣势，但在成为市场管理者上没有明显劣势。

本研究支持了多代职业地位的相关性，但没有最终回答“如何相关”这样的问题。第一代对第三代的影响，是不是要通过第二代的“调节”才能发挥影响？这既是一个方法上的挑战，同时可能更是一个情境性(context)的经验问题。比如取决于第一代多大程度上能够与第三代互动，不管这种互动是物理意义上的(大家族式的共同居住)还是精神层面的(家族的精神遗产)。虽然我们在统计层面上论证了“第一代-第三代”净效应的存在，但本研究并没有对于“如何”这个问题给出直接的检验。究其原因，主要是一些理论上可能的机制(比如企业家精神、默会知识)并没有在我们的数据中得到测量。

尽管如此，基于既有文献，我们仍然试图对多代流动效应的机制提出几点理论解释。首先，最直白的机制就是直接的传承，比如大规模财产的传承或投资。不过对于当下的中国私营企业主来说，这可能更多地是发生在“父-子”两代之间的故事。在微观层面，除一部分关注诸如家庭结构、性别、权力和人力资本这样的机制，多数研究所讨论的机制都涉及到文化，只不过概念化和测量方式有所不同。事实上，即便对于精英地位来说，代际优势的传递也不是“乍一看就可以保证的”(prima facie guaranteed)，教育依然是维系代际优势的重要中介机制。

同时，我们也并不认为体制位置和职业地位之间的多代相关就必定意味着一种结构决定论。事实上，第三代在职业选择上更大的自由度为解释“第一代-第三代”的相关性增加了更多复杂的因素。子辈并不是木偶人，并不一定遵循着“子承父业”的“绝对继承模式”，即使最后接班，也有可能是一种自我的文化生产的结果而不一定就来自长辈的压力或影响(梅笑、吕鹏,2019)。尤其是社会选择自由度的增加

和父辈威权文化的降低,为职业代际相关性的解读增加了更多的不确定因素。

当然,时期效应也很重要。索罗金早在上世纪前期就曾敏锐地指出,优势地位在多代间传承的程度可能没有变化,但这种传承发生的机制却可能随着时间的变化而不同(Sorokin,1927)。第一代企业家与其父辈之间的代际流动大多发生在改革开放早期的“第二次大转型”时期;第一代企业家与第二代企业家之间的代际流动则要平缓得多。

从收入、体制位置或分层框架中计算而来的流动率对人们有很直观的吸引力,但如果脱离了对个体复杂的生活背景的思考,未能充分估计环境制约个体成就的程度(Hout,2015),就会产生某种误导。一代人对另一代人的影响并不像估算出来的净效应那么简单直接。正如社会学家指出的那样,社会流动除了关心“量”,更重要是关心诸如公平正义这样的“质”,对于一个大转型的社会更是如此(李煜,2019)。虽然我们描述了后果,但更重要的问题是,这些后果是在什么样的情境下发生的?这些多代是如何联系在一起的呢?也正如梭伦(Solon,2018)指出的那样,我们对多代流动的研究越多,就越会发现现实远比任何简单的公式要复杂,多代的社会流动并不存在什么“铁律”。多代流动研究的实质是要我们将对社会流动的考察拓展到更为广阔的社会元素上,从核心家庭到扩展家庭,到家族、宗族乃至各种各样的社会组织。职业地位分布的结构性转变(structural shifts in the distributions of occupations),最终关乎的是社会闭合(social closure)的程度以及阶级边界的形成(范晓光,2014)。2020年5月11日,中共中央、国务院下发的《关于新时代加快完善社会主义市场经济体制的意见》再次强调了激发市场潜力和激励市场参与主体。相信历年来这类政策的落实会最终会逐渐打破制约社会流动的藩篱,让中国的民营经济的经营者们既保持历史的延续性,同时又保持开放的活力。

#### 参考文献:

- 陈光金,2011,《中国私营企业主的形成机制、地位认同和政治参与》,《黑龙江社会科学》第1期。
- 陈光金、吕鹏、林泽炎、宋娜,2018,《中国私营企业调查25周年:现状与展望》,《南开管理评论》第6期。
- 窦军生、贾生华,2008,《“家业”何以长青?——企业家个体层面家族企业代际传承要素的识别》,《管理世界》第9期。

- 窦军生、李生校、邬家瑛,2009,《“家和”真能“万事”兴吗?——基于企业家默会知识代际转移视角的一个实证检验》,《管理世界》第1期。
- 范晓光,2014,《边界渗透与不平等:兼论社会分层的后果》,北京:社会科学文献出版社。
- 胡旭阳、吴一平,2016,《中国家族企业政治资本代际转移研究——基于民营企业企业家参政议政的实证分析》,《中国工业经济》第1期。
- 李宏彬、孟岭生、施新政、吴斌珍,2012,《父母的政治资本如何影响大学生在劳动力市场中的表现?——基于中国高校应届毕业生就业调查的经验研究》,《经济学》第2期。
- 李路路,1995,《社会资本与私营企业家——中国社会结构转型的特殊动力》,《社会学研究》第6期。
- ,1998,《转型社会中的私营企业主:社会来源及企业发展研究》,北京:中国人民大学出版社。
- 李路路、朱斌,2014,《中国经济改革与私营企业家竞争格局的演变》,《社会发展研究》第1期。
- 李煜,2009,《代际流动的模式:理论理想型与中国现实》,《社会》第6期。
- ,2019,《代际社会流动:分析框架与现实》,《浙江学刊》第1期。
- 刘欣,2018,《协调机制、支配结构与收入分配:中国转型社会的阶层结构》,《社会学研究》第1期。
- 吕鹏,2013,《新古典社会学中的“阿尔吉之谜”:中国第一代最富有私营企业家的社会起源》,《学海》第3期。
- 吕鹏、范晓光,2016,《中国精英地位代际再生产的双轨路径(1978-2010)》,《社会学研究》第5期。
- 梅笑、吕鹏,2019,《从资本积累到文化生产——中国家族企业第二代如何完成社会再生产?》,《青年研究》第1期。
- 吴愈晓,2010,《家庭背景、体制转型与中国农村精英的代际传承(1978-1996)》,《社会学研究》第2期。
- 杨瑞龙、王元、聂辉华,2013,《“准官员”的晋升机制:来自中国央企的证据》,《管理世界》第3期。
- 张桂金、张东、周文,2016,《多代流动效应:来自中国的证据》,《社会》第3期。
- 周俊仰、杨庆虹,2017,《中国家族信托:起源、发展与困境》,《吉林金融研究》第10期。
- Adermon, A., M. Lindahl & D. Waldenström 2018, “Intergenerational Wealth Mobility and the Role of Inheritance: Evidence from Multiple Generations.” *The Economic Journal* 128(612).
- Becker, G. S. & N. Tomes 1979, “An Equilibrium Theory of the Distribution of Income and Intergenerational Mobility.” *Journal of Political Economy* 87(6).
- Benton, R. A. & L. A. Keister 2017, “The Lasting Effect of Intergenerational Wealth Transfers: Human Capital, Family Formation, and Wealth.” *Social Science Research* 68.
- Biblarz, T. J. & V. L. Bengtson & A. Bucur 1996, “Social Mobility Across Three Generations.” *Journal of Marriage & Family* 58(1).
- Campbell, C. & J. Lee 2003, “Social Mobility From a Kinship Perspective: Rural Liaoning, 1789-1909.” *International Review of Social History* 48(1).
- Chan, T. W. & V. Boliver 2013, “The Grandparents Effect in Social Mobility: Evidence From

- British Birth Cohort Studies." *American Sociological Review* 78(4).
- 2014, "Social Mobility over Three Generations in Finland: A Critique." *European Sociological Review* 30(1).
- Chen, M. 2012, "Being Elite, 1931–2011: Three Generations of Social Change." *Journal of Contemporary China* 21(77).
- Clark, G. 2014, *The Son Also Rises: Surnames and the History of Social Mobility*. Princeton: Princeton University Press.
- Erikson, R. & J. H. Goldthorpe 1992, *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. London: Clarendon Press.
- Erola, J. & P. Moisio 2007, "Social Mobility Over Three Generations in Finland, 1950–2000." *European Sociological Review* 23(2).
- Eyal, G. & I. Szelenyi & E. R. Townsley 1998, *Making Capitalism without Capitalists: Class Formation and Elite Struggles in Post-Communist Central Europe*. London: Verso.
- Goodman, D. 2018, "The Changing Face of China's Local Elite: Elite Advantage and Path Dependence in Business Communities." *Chinese Political Science Review* 3(2).
- Hällsten, M. 2014, "Inequality Across Three and Four Generations in Egalitarian Sweden: 1st and 2nd Cousin Correlations in Socio-Economic Outcomes?" *Research in Social Stratification & Mobility* 35(2).
- Hällsten, M. & F. T. Pfeffer 2017, "Grand Advantage: Family Wealth and Grandchildren's Educational Achievement in Sweden." *American Sociological Review* 82(2).
- Hansen, M. N. 2014, "Self-Made Wealth Or Family Wealth? Changes in Intergenerational Wealth Mobility." *Social Forces* 93(2).
- Hertel, F. R. & O. Groh-Samberg 2014, "Class Mobility Across Three Generations in the U. S. And Germany." *Research in Social Stratification & Mobility* 35(2).
- Hodge, R. W. 1966, "Occupational Mobility as a Probability Process." *Demography* 3(1).
- Hout, M. 2015, "A Summary of What we Know About Social Mobility." *Annals of the American Academy of Political & Social Science* 657(1).
- Jaskiewicz, P. & J. G. Combs & S. B. Rau 2015, "Entrepreneurial Legacy: Toward a Theory of How Some Family Firms Nurture Transgenerational Entrepreneurship." *Journal of Business Venturing* 30(1).
- Keister, L. A. & S. Moller 2000, "Wealth Inequality in the United States." *Annual Review of Sociology* 26(26).
- Lindahl, M. , M. Palme & S. S. Massih & A. Sjögren 2015, "Long-Term Intergenerational Persistence of Human Capital: An Empirical Analysis of Four Generations." *Journal of Human Resources* 50(1).
- Mare, R. D. 2011, "A Multigenerational View of Inequality." *Demography* 48(1).
- 2014, "Multigenerational Aspects of Social Stratification: Issues for Further Research." *Research in Social Stratification & Mobility* 35(35).
- Marquis, C. & A. Tilcsik 2013, "Imprinting: Toward a Multilevel Theory." *Academy of*

*Management Annals* 7(1).

- Park, H. & K. Kim 2019, "The Legacy of Disadvantaged Origins: Blocked Social Mobility of Descendants of Nobi Great-Grandfathers in Korea (1765-1894)." *Social Forces* 98(2).
- Pfeffer, F. T. 2014, "Multigenerational Approaches to Social Mobility: A Multifaceted Research Agenda." *Research in Social Stratification & Mobility* 35(2).
- Solon, G. 2014, "Theoretical Models of Inequality Transmission Across Multiple Generations." *Research in Social Stratification & Mobility* 35(2).
- 2018, "What Do We Know So Far About Multigenerational Mobility?" *The Economic Journal* 128(612).
- Song, X., C. D. Campbell & J. Z. Lee 2015, "Ancestry Matters: Patrilineage Growth and Extinction." *American Sociological Review* 80(3).
- Song, X. & R. D. Mare 2015, "Prospective Versus Retrospective Approaches to the Study of Intergenerational Social Mobility." *Sociological Methods and Research* 44(4).
- Sorokin, P. 1927, *Social Mobility*. New York: Harper & Brothers.
- Szelenyi, I. 1988, *Socialist Entrepreneurs: Embourgeoisement in Rural Hungary*. Madison: University of Wisconsin Press.
- Warren, J. R. & R. M. Hauser 1997, "Social Stratification Across Three Generations: New Evidence from the Wisconsin Longitudinal Study." *American Sociological Review* 62(4).
- Wu, X. 2006, "Communist Cadres and Market Opportunities: Entry Into Self-Employment in China, 1978-1996." *Social Forces* 85(1).
- Zeng, Z. & Y. Xie 2014, "The Effects of Grandparents On Children's Schooling: Evidence From Rural China." *Demography* 51(2).

作者单位:中国社会科学院社会学研究所、  
中国社会科学院私营企业主群体研究中心(吕 鹏)  
浙江大学社会学系、  
浙江大学地方政府与社会治理研究中心(范晓光)  
责任编辑:刘保中