

2026年
10月11日世界觀
觀世界

編輯：趙一昀 設計：崔竣明

文：廖嫻然 圖：香港文匯報AI製圖

美「直升機家長」闖職場領空 代投履歷陪同面試令僱主頭痛



美「直升機家長」插手成年子女的就業與職業生涯。

近年美國職場湧現一股新興現象，俗稱「直升機家長」的父母，不僅在孩子童年和大學階段密切關注，如今更將這股監控旋風直接颶進職場，插手成年子女的就業與職業生涯。從代為投遞履歷、致電招聘經理詢問進度，到陪同甚至參與視像面試，此類行為已引起人力資源專業人士普遍憂慮，認為這不僅反映求職者缺乏獨立性，更可能影響未來職場管理。

這種家長過度干預子女職涯的現象，已從新冠疫情期間偶爾陪同面試，演變為全方位的「共同駕駛」模式。履歷服務公司Zety的職業教練艾斯卡雷拉指出，愈來愈多家長會主動聯繫人力資源主管，代替子女投遞履歷，甚至在視像面試時出現在鏡頭前，或躲在畫面外協助應對、審閱福利內容。該公司一項涵蓋逾千名Z世代年輕人的調查更顯示，多達兩成受訪者在參加工作面試時有父母陪同。

在阿拉斯加費爾班克斯一家人力資源公司擔任營運總監的克拉克分享了一次經典案例。他憶述公司一名年僅24歲的新進員工，在入職第一周就遲到或缺勤4次，他與該員工簡短交談後決定解僱。豈料數小時後，這名被解僱的年輕人的母親竟致電給他，苦苦哀求再給兒子一次機會。克拉克斷然拒絕，雙方一度僵持，他最終告訴這位母親，「這是我們跟你兒子之間的事情，他才是員工」，然後掛斷電話。克拉克坦言首次接到這類電話時震驚不已，如今卻已成為「又來了」的無奈常態。

招聘總監：只想聽應聘者想法

任職長島一間大型醫療集團人才招聘總監的艾爾巴，亦曾在TikTok上拍片吐槽此現象，並轉發至領英平台，強調家長不應代為查詢應徵進度或提問。她更透露在最近一次招聘會上，有位母親拿着女兒的履歷前來，解釋女兒想當護士。艾爾巴直言：「我知道她想幫忙，但我刻意將注意力轉移到她女兒身

上。媽媽怎麼說不重要，我只想直接聽應聘者本人的想法。」

部分干預子女求職的父母認為，當前就業市場對年輕人充滿挑戰，他們僅在極端情況下介入，例如孩子出現社交焦慮或遭遇不公平對待。然而招聘人員普遍認為，家長過度介入反映子女缺乏獨立性，亦令人憂心一旦錄取，家長恐持續頻繁「關切」工作情況。此現象甚至成為人力資源管理協會6月全國大會的焦點議題。顧問哈雷爾在會上詢問250名與會專業人士，是否遇過家長代子女來電或陪同面試，結果超過半數人舉手。哈雷爾形容：「第一次遇到時，我氣得握拳。到了第十五次，我終於知道該換個方式回應了。」

干預範圍從面試延伸至至在職層面

干預範圍更從面試延伸至至在職層面。五金零售連鎖店人力資源總監利特爾透露，曾有Z世代員工因績效評估未達「超出預期」等級，其家長便致電質問原因。她的辦公室近期更頻繁接到父母來電，查詢範圍從負面評價到如何選擇健康保險，甚至有家長代成年子女請病假。利特爾強調：「這些家長不是

指導孩子，而是直接代勞。我們會鼓勵孩子親自找我們談，再一步步指導他們。」

5月剛從密蘇里大學畢業的22歲青年布蘭森對此風氣不以為然，他坦言理解父母的焦慮，但認為家長不應代勞求職面試或聯繫僱主。他嚴正指出：「這種風氣真的給我這一代人帶來很大傷害，因它塑造了一種刻板印象，讓人以為我們需要父母牽着我們的手走進職場。」

美國大學校園正湧現一批較「直升機家長」更進一步的「拖曳型父母」，他們直接「降落」尾隨孩子左右。隨着科技便利和育兒文化轉變，以往孩子上大學便等於離巢獨立的定律漸失靈，如今家長與成年子女的連結比過往任何時代都要緊密。根據皮尤研究中心調查，逾70%家長每周至少一次與18至34歲的子女通電話，近60%家長在過去1年曾給予經濟援助，而早前民調更顯示約45%的18至29歲美國年輕人仍與父母同住，比例是上世紀六十年代以來最高。

這種「拖曳」現象由大學管理層親身見證，有校長指出這些家長每日向子女傳信息關心瑣事，甚至在學校附近租屋以便隨時探望。一位曾任職華盛頓大學學生事務部的職員分享，曾有母親在校園旁租下住宅，甚至陪同女兒步行上課，校方最終不得不告知她不能坐在孩子旁邊聽課。

不放手令孩子不能從挫折中學習

文化與經濟環境的變遷是背後主因。《大西洋》雜誌作者希爾指出，教養目標已由培養獨立個體，轉為維繫深刻持久的親子關係，加上人均壽命延長，結婚生子等傳統成熟標誌不斷推遲，大學階段淪為「前成熟期」。社會學家蘇伊特則認為，既然父母與子女有更長時間享受彼此作為獨立個體的相處時光，實在不必急於切斷依賴。加上住屋成本高漲，多代同堂再次變得普遍，更令「延長青春期」成為常態。然而教育界人士對此深表憂慮，擔心父母無法放手，將窒礙孩子自立。有校長直言，「一名20歲年輕人若習慣每個周末把衣服帶回家給父母洗，便會覺得自己仍未準備好踏入社會」，而家長過度介入細節決定，也令年輕人失去從挫折中學習的機會。作家弗朗西斯則總結，宿舍本是一張空白畫布，讓年輕人描繪全新自我，對父母而言亦是練習放手的理想場所。

為了專心陪伴子女，愈來愈多富裕家長仿效企業管理模式，將家庭當作一間小型公司來經營。他們不再依賴單一保姆，而是斥資聘請整團服務人員，把重複性陪伴和繁雜家務外判，務求騰出更多時間，與孩子創造有意義的核心回憶。

居於聖迭戈的蘭迪斯是兩個孩子的母親，曾擔任金融科技公司行政總裁。她每年花費約25萬美元（約196萬港元），維持一支包括住家家務助理、周末保姆、私人廚師和家政主管的團隊。她坦言從未替孩子剪過腳甲、洗澡和讀繪本五遍這類瑣事亦交由別人代勞。她說，每少花1小時在雜務上，就能多1小時全身陪伴孩子。

這種「CEO式育兒」需求，催生出一個高端服務產業。禮賓公司可協助處理幼稚園申請，甚至安排附帶家教的半年家庭休假。家政中介表示，近年增長最快的職位是「家庭助理保姆」，她們在孩子上學時管理日程和協調預約，放學後則轉為照顧孩子。有家長為了替子女購入限量版玩具，不惜委託保姆在社媒高價徵求。

「CEO式父母」年擲196萬元 外包育兒瑣事

美國一群自稱為「Beta型媽媽」的女性，正以一種更從容的育兒態度，挑戰過去數十年主導中產家庭的「虎媽」式密集教養風潮。這股轉變的背後，源於她們對成功與幸福的全新詮釋，也反映當代社會在女性角色、心理健康及經濟壓力下的深刻變化。

這股趨勢的興起，與1990年代以來日益加劇的社會不平等及知識經濟轉型有關，當時「直升機式父母」的密集教養模式成為主流，典型代表便是《虎媽戰歌》作者蔡美兒所提倡的嚴格管教。然而新一代的Beta型媽媽則反其道而行，育兒專欄作家吉羅伯茨描述，她們對孩子的日程安排不如Alpha型媽媽般嚴格，周末也不會被各種課外活動塞滿。42歲的關係顧問賈菲便是其中一員，她容許孩子退出沒興趣的活動，不強求全A成績，寧願孩子外出玩耍創造美好回憶，也不願他們整天窩在家中打機。她坦言：「我目睹過度管教的孩子會變成什麼樣。」

Beta型媽媽摒棄「完美媽媽」迷思

Beta型媽媽的支持者認為，成功不應以犧牲幸福或情緒穩定為代價，而是應涵蓋韌性、自我認知與個人滿足感。這種轉變也源於現實壓力。數據顯示，女性投入育兒的時間大幅增加，例如輔導功課的時間從1975年平均每周14分鐘，增至2018年的1小時9分鐘，增幅近五倍。與此同時，美國去年總生育率創歷史新低，較1975年下跌兩成。雖然女性勞動參與率在2023至2025年間達到74%的歷史高位，但許多母親仍背負着「兼顧一切」的巨大壓力。心理學家指出，瀰漫於文化中的完美主義壓力，常讓母親覺得自己不夠完美。而Beta型媽媽的選擇，正是對此的有力反彈。刑事律師米拉克爾在法庭目睹過度控制型母親的負面影響後，更堅信專橫的教養方式恐助長青少年不良行為。42歲的營銷人員安托什則直言，她不認同考入常春藤盟校就能預示未來成功或幸福的說法。這些母親正試圖建立一種新模式，摒棄「完美媽媽」的迷思。

觀察人士指出，這場由Beta型媽媽帶動的「低調革命」，不僅是對性別角色的反思，也與經濟格局變化及人工智能可能帶來的職業洗牌息息相關。她們正重新定義什麼才是真正值得追求的成功。



「Beta型媽媽」摒棄「完美媽媽」迷思。