



### 第三节

## 人力资本投资与在职培训

# 第十三章 人力资本投资理论

- 第一节 人力资本投资的一般原理
- 第二节 人力资本投资与高等教育
- 第三节 人力资本投资与在职培训
- 第四节 劳动力流动

### 第三节 人力资本投资与在职培训

知识点名称	重要程度
1. 在职培训及其基本类型	★★
2. 在职培训的成本与收益及其安排	★★★
3. 在职培训对企业及员工行为的影响	★

## 第三节 人力资本投资与在职培训

### 一、在职培训及其基本类型

(一) 作为一种人力资本投资方式的在职培训	在职培训是许多经济学家所强调的除正规教育以外的另一种重要的人力资本投资形式。	
	劳动者所具有的许多有用的劳动技能都不是在学校里获得的，而是得益于在职培训。	
	对于劳动者工人的技能学习来说，在职培训都是最普遍、最主要的方式。	
(二) 在职培训的类型	一般培训和特殊培训之间的差别，主要在于员工通过培训所学的职业技能，对于向他们提供培训的企业之外的其他企业是否有用。	
	1. 一般在职培训	简称一般培训，是指培训所带来的技能，对所有行业和企业都有用。
	2. 特殊在职培训	简称特殊培训，是指培训所产生的技能，只对提供培训的企业有用，而对其他企业则没有用处时的情况。
	很难区分	在实际中，许多在职培训都既包括一般培训因素，又包括特殊培训因素。
	区分的意义	①有助于解释员工或企业是不是愿意为在职培训付费； ②会使我们更容易理解为什么有些企业特别热衷于留住他们所培训过的一些员工。

## 第三节 人力资本投资与在职培训

### 二、在职培训的成本与收益及其安排

#### (一) 在职培训的成本与收益

成本	直接成本	一些直接成本开支：受训者工资及教师的讲课费、租用培训场地和培训设备的费用。即使所使用的的是本企业的师资、场地、设备。也应该将这些投入计入培训成本。
	机会成本	①受训者参加培训的机会成本：在职员工参加培训均需花费一定的时间，参加培训的员工常常不能全力工作。 ②利用机器或有经验的职工从事培训活动的机会成本：师傅带徒弟，工作效率会降低或受到影响。
收益		①受训者生产率的提高上这种收益有时是比较明显的，如操作性技术培训；
		②有些要经过一段时间才表现出来，如机械工作原理的培训、文化培训。

## 第三节 人力资本投资与在职培训

### 二、在职培训的成本与收益及其安排

#### (二) 在职培训投资的成本及收益安排

1. 一般培训	员工负担成本，并享受其收益。这种成本和收益安排方式是最有效率的。	①在培训期，接受一种较低的生产率相对应的较低工资率（低于不培训时的市场工资率）； ②在培训后，获得与较高的生产率相对应的较高工资率（高于不接受培训情况下所可能获得的市场工资率）。
2. 特殊培训	在企业 and 员工之间共同分摊，而收益由双方共同分享	①在培训期间，企业和员工共同分摊了特殊培训的成本。 ②在特殊培训完成之后，企业和员工双方就以一种共同保险的方式完成了企业的特殊培训投资，从而使得双方都获利。

在管理实践中，企业所进行的一般培训和特殊培训实际上是很难完全区分开的，因此，在企业的各种在职培训活动中，普遍运用先分摊成本然后再分享收益这种双赢的方式。

## 第三节 人力资本投资与在职培训

### 三、在职培训对企业及员工行为的影响

影响	<p><b>企业</b>方面：只有在受过专门训练的员工仍然继续被企业所雇用的条件下，企业才能收回人力资本投资的收益。这样，企业必然会有一种强烈的经济动机，即通过各种人力资源管理实践来尽力降低受过特殊培训的这些员工的流动率或辞职率。</p>
	<p><b>员工</b>方面：大多数接受过特殊培训的员工可能愿意在本企业中工作较长的时间，他们的流动倾向就会受到削弱。因此，特殊培训是使企业将劳动力从可变投入要素变成半固定生产要素的重要原因之一。</p>
结论	<p>1. 企业继续雇用受过专门训练的工人，比继续雇用没有受到过专门训练的工人更感兴趣，因此，企业中资格越老的员工失业的可能性越小。</p>
	<p>2. 接受正规学校教育数量越多的人，越有可能接受更多的在职培训，在职培训投资与人的生命周期同样是有一定联系的。</p>
	<p>3. 年龄越大，愿意进行在职培训的意愿就越低。</p>

### 第三节 人力资本投资与在职培训

#### 同步练习题

- 【例-单选题】关于一般培训和特殊培训的说法，错误的是（ ）。
- A. 劳动者可以将通过一般培训获得的技能带到其他企业中
  - B. 劳动者无法将特殊培训获得的技能带到其他企业中
  - C. 特殊培训所带来的生产率提高幅度要大于一般培训
  - D. 现实中的很多培训同时具有一般培训和特殊培训的性质



### 第三节 人力资本投资与在职培训

网校答案：C

网校解析：考点：在职培训；A项，一般培训是指培训所带来的技能对所有的行业和企业都有用；B项，特殊培训是指培训所产生的技能只对提供培训的企业有用，而对其他企业没有用处的培训；C项，一般培训使劳动者对于所有企业的劳动生产率都有所提高，特殊培训只能使劳动者对提供培训的企业劳动生产率有所提高。D项，在实际中，许多在职培训都是既包括一般培训因素，也包括特殊培训因素，有时很难将两种训练内容严格区分开来。

### 第三节 人力资本投资与在职培训

#### 同步练习题

【例-单选题】根据人力资本投资理论，关于在职培训的说法，正确的是（ ）。

- A. 在职培训的成本应当由企业承担，收益应当由企业和员工共享
- B. 在职培训的成本应当由企业和员工分摊
- C. 一般在职培训的成本应当由员工承担，收益也归员工
- D. 特殊在职培训的成本应当由企业承担，收益也归企业

### 第三节 人力资本投资与在职培训

网校答案：C

网校解析：考点：在职培训投资的成本及收益安排；一般培训的成本要由员工来承担，而企业负担特殊培训的成本。对于员工来说，获得的一般技能无论如何都能给他（她）带来收益，因此，合理的情况是，由员工自己负担接受一般培训的成本并享有其收益。在实际的管理实践中，企业所进行的一般培训和特殊培训实际上是很难完全区分开的，因此，在企业的各种在职培训活动中，运用先分摊成本然后再分享收益这种双赢的安排方式是很普遍的。

### 第三节 人力资本投资与在职培训

#### 同步练习题

【例-多选题】企业实施在职培训的机会成本包括（ ）。

- A. 在职培训支付的场地费
- B. 邀请外部讲师提供培训的讲课费
- C. 受训员工因为参加培训而无法全力工作的损失
- D. 利用本企业的机器和资源向员工提供培训而导致的工作效率损失
- E. 购买培训材料的费用

### 第三节 人力资本投资与在职培训

网校答案：CD

网校解析：考点：在职培训的成本构成；在职培训作为一种人力资本投资活动，需要付出一定的成本，总的来说，它主要包括以下三个方面：①在职培训所需要的一些直接成本开支；②受训者参加培训的机会成本，参加培训的员工常常不能全力工作，会给企业的生产和工作带来一定的损失；③利用机器或有经验的职工从事培训活动的机会成本。

### 第三节 人力资本投资与在职培训

#### 同步练习题

【例-单选题】关于在职培训收益的说法，正确的是（ ）。

- A. 在职培训的收益不仅仅体现在受训者的生产率提高方面
- B. 在职培训的收益应当在培训后马上体现出来
- C. 在职培训的收益只能归企业或员工中的一方所有
- D. 在职培训的收益总能够超过其成本

网校答案：A

网校解析：在职培训的收益有滞后性，故B选项错误；在职培训的收益可以归企业和员工共同所有，故C选项错误；在职培训的收益并不总能够超过其成本，故D选项错误。

### 第三节 人力资本投资与在职培训

#### 同步练习题

【例-单选题】关于在职培训与企业行为和员工行为的说法，正确的是（ ）。

- A. 在职培训对于企业行为和员工行为没有影响
- B. 在职培训对企业行为有影响，但是对员工个人的行为没有影响
- C. 在职培训中包含的特殊培训内容有助于抑制员工的离职倾向
- D. 在职培训中包含的一般培训内容有助于抑制员工的离职倾向

### 第三节 人力资本投资与在职培训

网校答案：C

网校解析：本题考查在职培训对企业及员工行为的影响。特殊培训是指培训所产生的技能只对提供培训的企业有用，而对其他企业则没有用处的情况。大多数接受过特殊培训的员工可能愿意在本企业中工作较长的时间，这样，他们的流动倾向就会受到削弱。



## 第三节 人力资本投资与在职培训

### 本节小结

