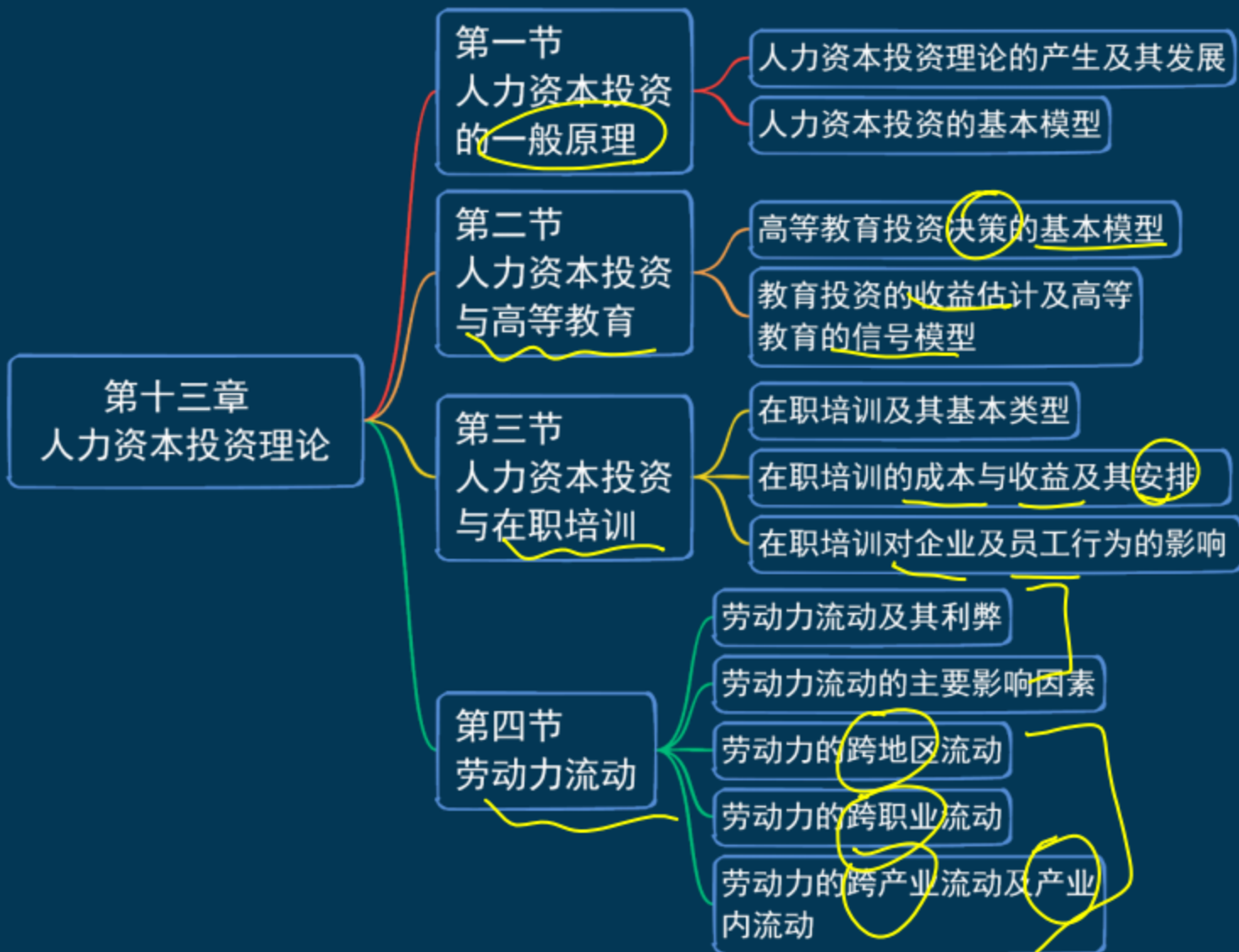




第十三章

人力资本投资理论

第十三章 人力资本投资理论



第十三章 人力资本投资理论

考点一：人力资本投资理论的产生及其发展

<p>(一) 人力资本投资理论的发展及其意义</p>	<p>1. 发展：人力资本的概念将人力即<u>人的劳动能力储备</u>也视为一种资本，这是对资本只是物力储备这样一种传统观念的挑战。</p> <p>2. 意义：<u>人力资本投资的重点</u>在于它的<u>未来导向性</u>，人力资本投资的<u>利益</u>就如同任何投资一样<u>发生在未来</u>，并且通常情况下这些投资所产生的利益会在相当一段时间内持续不断的出现，而其<u>成本产生在目前</u>。</p>
<p>(二) 人力资本投资的概念及其含义</p>	<p>1. 概念：任何就其本身来说是用来提高人的生产能力从而提高人在劳动力市场上的收益能力的<u>初始性投资</u>。</p> <p>2. 包含：不仅<u>各级正规教育</u>和<u>在职培训</u>活动所花费的支出属于人力资本投资，而且<u>增进健康</u>、<u>加强学龄前儿童营养</u>、<u>寻找工作</u>、<u>工作流动</u>等活动也同样属于人力资本投资活动。</p>

第十三章 人力资本投资理论

考点二：人力资本投资的基本模型

特点	人力资本投资同物质资本投资一样，并不是支出越多越好，进行物质资本投资时，人们必须考虑投资的成本以及收益，人力资本投资的成本和收益与物质资本投资相比更为复杂。	
投资模型	与人力资本相联系的成本支出和收益取得也是分别发生在不同的时间里的。	
	将未来的货币折算为现在的价值，即为现值，这一过程便称作贴现。	
	人力资本投资模型假定：人们在进行教育和培训选择时都是以终身收入为依据来对近期的投资成本和未来的收益现值之间进行的比较。	
方法	现值法	贴现率越小越好
	内部收益率法	内部收益率越大越好

第十三章 人力资本投资理论

考点三：高等教育投资决策的几个基本推论

1. 在其他条件相同的情况下，投资后的收入增量流越长，则上大学的净现值越可能为正，从而上大学的可能性更大。一个人上大学越早，所得到的净现值更高。

2. 在其他条件相同的情况下，上大学的成本越低，则愿意上大学的人相对就会越多。上大学的经济成本主要包括直接成本（如政府提供的无息或低息的学生贷款或大学提供的部分或全部奖学金）和机会成本（经济高速增长期上大学比例下降和能力强者会降低上大学的机会成本）。

3. 在其他条件相同的情况下，大学毕业生与高中毕业生之间的工资性报酬差距越大，则愿意投资于大学教育的人相对来说就会越多。

（上大学的总收益是指一个人在接受大学教育之后的终身职业生涯中获得的超过高中毕业生的工资性报酬。）

4. 在其他条件相同的情况下，在折算上大学的未来收益时所使用的贴现率越高，则上大学的可能性则越小。

第十三章 人力资本投资理论

考点四：关于上大学的合理年限决策

1. 能够达到效用最大化的高等教育投资数量都是在边际收益等于边际成本的那个点上取得的。

2. 劳动力边际收益是递减的，假定教育也是，即上大学的时间到了一定的年限之后，一个人每多上一年大学所能够获得的终身工资性报酬增长幅度是在递减的。

3. 在边际收益一定的情况下，边际成本较高的人愿意上大学的年限会更少一些。

4. 在上大学的边际成本一定的情况下，那些能够从每多上一年大学中获得更高的边际收益的人，更有可能上更长年限的大学。

第十三章 人力资本投资理论

考点五：教育投资的收益估计

1. 教育投资的社会收益	①教育投资直接导致国民收入水平的提高和社会财富的增长，从而提高整个国家和社会的福利水平；
	②教育投资有助于降低失业率，减少失业福利支出，预防犯罪；
	③较高的教育水平有助于提高决策过程的质量和决策效率；
	④父母的受教育水平影响下一代的健康以及受教育状况；
	⑤教育水平的提高有助于提高道德和信用水平，降低交易费用，提高市场效率。
教育投资的私人收益估计偏差	①高估偏差 也被称为能力偏差。过高地估计一个人能够从教育投资中所能获得的收益。
	②低估偏差 经济学家们低估了教育尤其是高等教育所产生的私人收益。
	③选择性偏差 传统的高等教育收益率研究，实际上一方面高估了那些实际没有上大学的人因为没上大学而放弃的收益，同时又低估了大学毕业生们从上大学中实际获得的收益。

第十三章 人力资本投资理论

考点六：高等教育的信号模型

一家企业在准备雇用工人的时候，实际上永远不可能完全清楚任何一位求职者的生产率，因此，在很多时候，企业常常根据他们认为与生产率之间存在某种联系的，同时又是可以被观察到的标志或特征来进行人员的筛选。

筛选标记	可以自行改变的标记：如年龄
	可以努力争取的标记：如经验、受教育程度等。这种能够获得的标记被称为信号。
争论	有些观点：认为这种现象的存在使高等教育投资确实提高了被投资者的生产率。
	信号模型认为：高等教育本身并没有导致生产率的提高，但是它却表明了一个受过高等教育的人是一个具有较高生产率的人，即高等教育只不过是一种高生产率的信号而已，它表明，能够完成高等教育的人通常是生产率较高的人。
结论	企业利用大学文凭作为筛选工具可能确实是一种既简单明确而且预测准确率也比较高的的好方法。

第十三章 人力资本投资理论

考点七：在职培训的成本与收益及其安排

在职培 训的种 类	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。	
	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。	
成本与 收益	成本	直接成本 ①受训者工资、讲课费、培训场地、设备费用。 ②包括使用本企业的师资、场地、设备。
		机会成本 ①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而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。

第十三章 人力资本投资理论

考点七：在职培训的成本与收益及其安排

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。
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

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。

第十三章 人力资本投资理论

考点八：在职培训对企业及员工行为的影响

(特殊)

影响	企业方面：尽力降低受过特殊培训的这些员工的流动率或辞职率。
	员工方面：大多数接受过特殊培训的员工的流动倾向就会受到削弱
结论	1. 企业 <u>继续雇用受过专门训练的工人</u> ，比继续雇用没有受到过专门训练的工人更感兴趣。
	2. <u>接受正规学校教育数量越多</u> 的人， <u>越有可能接受</u> 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。
	3. <u>年龄越大</u> ，愿意进行在职培训的意愿就 <u>越来越低</u> 。

第十三章 人力资本投资理论

考点九：劳动力流动的主要影响因素

流动前后的工资水平差异以及在流动之后找到高工资工作的机会大小是对劳动者流动产生影响的首要因素也是最大因素，其次是对劳动力流动的各种成本产生影响的因素。

1. 企业因素	(1) 企业规模：企业规模越大，员工流动率越低。 ①大企业通常会支付相对较高水平的工资；②工作轮换和多次晋升的机会。
	(2) 地理位置：企业所处的地理位置实际上决定了企业员工到其他组织找工作的便利性及其成本高低，如果企业位于企业数量较多的大型都市地区，员工流动率比较高。
	(3) 组织文化以及领导风格：员工心理感受不佳是导致他们总体满意度下降以及最终决定离开企业的最主要因素。心理成本过高或者心理收益太低会导致员工流动。
2. 劳动者因素	(1) 年龄：通常情况下，劳动者在年轻的时候流动的频率会高于他们在中年以后的流动频率。
	(2) 任职年限：劳动者的任职年限越长，通常离职的可能性越低。
	(3) 性别：女性员工的辞职率比男性员工的离职率要高，在职年限更短。

第十三章 人力资本投资理论

考点九：劳动力流动的主要影响因素

3. 市场周期因素	(1) 供大于求时（宽松状态），已经就业的劳动者的流动机会受到削弱；需求大于供给时（紧张状态），劳动力流动率上升；
	(2) 失业率、临时解雇率都和离职率存在 <u>负</u> 相关关系；
	(3) 劳动力市场周期与经济周期 <u>同步</u> ，即经济快速增长，劳动力流动率会较高；经济停滞期或衰退期，劳动力的流动率比较低。
4. 社会因素	(1) 社会对于流动的 <u>态度</u> 以及流动的 <u>传统习惯</u> 会影响劳动力的流动率，如美国人更愿意换工作；
	(2) 不同国家的 <u>社会制度</u> 也会影响劳动力的直接流动成本，如一个国家的住房制度。

第十三章 人力资本投资理论

考点十：劳动力的跨地区流动

（一）劳动力跨地区流动的主要原因

1. <u>经济原因</u> 是最基本的	静态差异：地区之间经济发展 <u>水平</u> 的不平衡。
	动态差异：地区之间发展 <u>速度</u> 的不同。
	劳动力流动总是向着 <u>经济增长最快</u> ， <u>投资扩大最迅速</u> 的地区。
2. 引起就业增长的因素	(1) 与全国经济增长率相比的预期地区增长率；
	(2) 地区工业组合，工业有快增长和慢增长；
	(3) 地区优势和地区劣势。

第十三章 人力资本投资理论

考点十：劳动力的跨地区流动

（二）劳动力跨地区流动的主要考虑因素

1. 地区间人均收入差别	差别越大，劳动力地区间迁移的可能性就越大。
2. 工作机会的多少	就业机会多对劳动力地区流动的吸引力就大，反之则小。
3. 迁移距离	距离越远越不利于流动，越近则越利于流动。
4. 迁移成本	(1) 直接成本；
	(2) 机会成本；
	(3) 心理成本。
5. 地区关系	劳动力迁出地区和迁入地区的各种条件越相似越有利于劳动力地区流动
在地区劳动力流动中，存在着一种“回归迁移”现象，即许多人从一地区迁移到另一地区，但经过一段工作一段时间后，又迁回到原地区。	

第十三章 人力资本投资理论

考点十一：劳动力的跨职业流动

劳动力职业流动既是劳动力市场上劳动力供给的调整过程，又是劳动者的职业选择过程。	
劳动力的职业流动符合经济发展的需要	(1) 劳动力市场 <u>需要的职业</u> ，其报酬水平会大于市场平均工资。
	(2) 有可能会遇到 <u>经济结构变动</u> 引起的某些职业衰落和某些职业兴起，迫使劳动者不得不改换职业。
	(3) 劳动力市场上的职业存在着 <u>事实上的等级差别</u> ，这不仅表现在工资收入方面，而且表现在职业稳定性等其他一些方面，劳动者要改变其地位，则必须变动其职业。
	通常情况下，收入高于或接近中值的职业，都有劳动力净流入。收入低于中值的职业，劳动力净流出。 <u>(服务业是例外)</u> 。
流动方向	(1) 向上流动；(2) 向下流动；(3) 水平流动。 <u>自愿性职业流动基本上属于向上流动</u> ，总的来看，向上职业流动会占较大的比例。
特殊形式： “子承父业”	(1) 两代人从事 <u>相同职业</u> 的比例越多， <u>非竞争性力量</u> 对职业选择的决定性越强，劳动力配置中的 <u>不合理成分</u> 越大。 (2) 两代人职业 <u>差异</u> 越明显， <u>竞争</u> 对职业选择的作用越大，劳动力资源配置越趋于合理。

第十三章 人力资本投资理论

考点十二：劳动力的跨产业流动及产业内流动

(一) 农业劳动力向工业部门的流动	1. 农业劳动力向工业部门的转移是排斥力和吸引力共同作用的结果。
	2. 劳动力从农业向工业部门流动，不仅取决于工、农业收入差异，而且还取决于获得工业部门就业机会的可能性。
	3. 从农业流入工业部门的劳动者大多数首先进入“蓝领阶层”。可以归因于“蓝领阶层”和农业劳动者一样都是从事体力劳动，两者具有同一性。
	4. 农业劳动力流动两种现象： 离土又离乡（与农业生产断绝联系，是永久性的）； 离土不离乡（在从事工业部门劳动的同时还从事一些农业劳动，是暂时性的）。
(二) 非农产业部门内部的劳动力流动	1. 产业内流动是员工选择雇主和雇主选择员工共同作用的结果。
	2. 工资水平与劳动力流出呈相反方向变化，与劳动力流入呈相同方向变化。高失业率部门劳动力流动率也较高。
	3. 产业内劳动力流动可使劳动者找到合意的职位，企业获得满意的员工，但流动应有一个合理的限度。

第十三章 人力资本投资理论

考点小结

- ✓ 人力资本投资理论的产生及其发展
- ✓ 人力资本投资的基本模型
- ✓ 高等教育投资决策的几个基本推论
- ✓ 关于上大学的合理年限决策
- ✓ 教育投资的收益估计
- ✓ 高等教育的信号模型

第十三章 人力资本投资理论

考点小结

- ✓ 在职培训的成本与收益及其安排
- ✓ 在职培训对企业及员工行为的影响
- ✓ 劳动力流动的主要影响因素
- ✓ 劳动力的跨地区流动
- ✓ 劳动力的跨职业流动
- ✓ 劳动力的跨产业流动及产业内流动



谢谢观看

THANK YOU