



第十三章

人力资本投资理论



知识点一：人力资本投资理论的产生及其发展★

发展及意义	<ul style="list-style-type: none">◆人力资本投资的重点在于它的未来导向性◆人力资本投资的利益就如同任何投资一样发生在未来，并且通常情况下，这些投资所产生的利益会在相当一段时期内持续不断的出现，而其成本则发生在目前
概念和含义	任何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初始性投资
	<ul style="list-style-type: none">①各级正规教育②在职培训活动③增进健康、加强学龄前儿童营养④寻找工作⑤工作流动



知识点二：人力资本投资的基本模型★★

特点	<ul style="list-style-type: none">◆人力资本投资同物质资本投资一样，并不是越多越好◆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分别发生在不同的时间里，如果要使比较有意义，必须把成本和收益都按某一共同时点上的货币价值来衡量，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
衡量方法	<ul style="list-style-type: none">◆现值法◆内部收益率法



知识点三：高等教育投资的成本收益分析框架★★

概述	<ul style="list-style-type: none">◆上大学从根本上说是一种经济决策◆接受高等教育会产生：直接成本、机会成本、心理成本，同时，带来经济收益和心理收益
直接成本	为上大学直接支出的学费以及其他与接受高等教育直接相关的成本（书本费及学习用品费等）
机会成本	<ul style="list-style-type: none">①在最初的四年中因无法工作而损失了四年的工资性报酬②刚开始工作时因继续接受培训等原因而导致工资性报酬在最初的一年或几年中低于已经有几年工作经验的高中毕业生
总收益	是一个人在接受大学教育后的终身职业生涯获得的超过高中毕业生的工资性报酬



知识点四：高等教育投资决策的几个推论★★★

四个基本推论	上大学的可能性
1. 投资后的 收入增量流越长 一个人上大学越早，其今后一生能够获得的收益时间越长	越大
2. 上大学的 成本越低 ◆直接成本：上学无息贷款、奖学金等 ◆机会成本： ① 经济衰退时期 ，机会成本下降；经济高速增长时期，机会成本上升； ②上大学的往往是年轻人， 年龄越大机会成本越高 ； ③ 能力强者 可以用更少时间完成高等教育，且有可能从事勤工俭学活动，降低机会成本；同时，能力强者心理成本也比较低	
3. 大学毕业生与高中毕业生之间的工资性 报酬差距越大	
4. 在折算上大学的未来收益时所使用的 贴现率越高	越小



知识点五：教育投资的社会收益★

社会收益	1. 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，预防犯罪的作用
	3. 有助于提高政策决策过程的质量和决策效率
	4. 父母的受教育水平在很大程度上会影响下一代的健康以及受教育状况
	5. 有助于提高整个社会的道德水平和信用水平



知识点六：教育投资的私人收益估计偏差★★

高估偏差	也称 能力偏差 ，是过高估计一个人能够从教育投资中所能获得的收益
低估偏差	上大学的收益并不仅仅表现为较高的生产率，还表现为 心理上的收益或非货币收益 。
选择性偏差	一个在从事具有 较高的知识技能要求的工作方面有优势的人 ，可能在从事 低技能工作方面反而能力不足 即 高估了没上大学的人因为没上大学而放弃的收益 也 低估了上大学的人从大学中实际获得的收益 选择性偏差实际很小，但教育年限和职业选择时，遵循 比较优势原理 是非常重要的



知识点七：高等教育信号模型★★

信号
模型

高等教育本身并没有导致生产率的提高，但它却表明了一个受过高等教育的人是具有较高生产率的人，即高等教育是一种高生产率的信号

如果高等教育能够以较高的概率表明持有大学毕业文凭者确实比持有高中文凭者的生产率要高，那企业利用大学毕业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好方法



知识点八：在职培训基本类型★★

项目	内容
正式培训	培训课程和项目、正规的学徒计划等
非正式培训	“边干边学” 观察有技术的工人、临时顶岗、信息和技能的传递等
一般培训	培训所带来的技能对所有的行业和企业都有用
特殊培训	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
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，因而很难将两种训练严格区分开	



知识点九： 在职培训的成本与收益及其安排★★★

成本与收益	①直接成本开支（师资、场地、设备等投入的培训成本）	
	②受训者参加培训的机会成本（业余时间培训但员工为了参加培训提前下班或请假、全脱产、半脱产等）	
成本及收益安排	③利用机器或有经验的职工从事培训活动的机会成本	
	在职培训的收益主要表现在：受训者生产率的提高上	
成本及收益安排	一般培训	员工负担成本，并享受其收益
	特殊培训	员工和企业共担成本，共享收益



知识点十：在职培训对企业及员工行为影响★

1. 企业会尽力降低受过特殊培训的员工的流动率或辞职率
2. 接受过特殊培训的员工，他们的流动倾向就会受到削弱
3. 经济衰退时期，受过特殊培训工人失业率很少，企业中资格越老的工人失业的可能性越小
4. 即上学时间越长，越有可能接受更多的在职培训
5. 员工的年龄越大，他们进行在职培训投资的意愿也就越低



知识点十一：劳动力流动及其利弊★★

意义	<ul style="list-style-type: none">◆能够纠正地区间就业不平衡◆减少由技术变化而引起的人力问题，减轻与经济结构变化相联系的失业问题◆有利于劳动力市场根据其它市场形势的变化做出快速的调整◆合理的劳动力流动是人们实现个人就业选择自由的一个重要手段
影响	<p>劳动力流动应该有合理限度，劳动力过度流动同劳动力流动不足一样，都会产生不好的效果</p> <ul style="list-style-type: none">◆对员工影响：<ol style="list-style-type: none">①放弃已积累的资历、工作等级的提升机会、享受企业补充退休金的权利；②放弃已经培养起来的较为亲密的同事关系；③在新工作中要从低等级工作开始干起，努力去建立新的同事关系，因为没有资历而缺乏职业安全感；④要在工作多年之后，才能享受退休金待遇◆对企业影响：主要是有经验的员工离职后，企业要承担员工流失和弥补空缺双重损失<ol style="list-style-type: none">①企业向离职者支付的训练费用尤其是特殊培训费用的丧失②重新招聘、培训新工人的重置成本，承担新员工劳动生产率低的损失



知识点十二：劳动力流动的主要影响因素★★

企业因素	<p>企业规模：规模越大，流动率越低；</p> <p>地理位置：越偏远，流动率越低；</p> <p>组织文化以及领导风格：心理成本过高或者心理收益太低，流动率越高</p>
劳动者因素	<p>年龄：越年轻流动率越高；</p> <p>任职年限：任职年限越长离职的可能性越低；</p> <p>性别：女性比男性离职率高</p>
市场周期因素	<ul style="list-style-type: none">◆ 劳动力市场宽松状态（供大于求），失业人数上升，工资率下降，已经就业的劳动者的流动动机受到削弱◆ 劳动力市场紧张状态（供小于求），就业机会增加，工资率上升，劳动力流动率上升◆ 离职率和失业率之间存在着负相关关系◆ 临时解雇率与离职率也呈现一种负相关关系◆ 劳动力市场周期与经济周期同步
社会因素	<ul style="list-style-type: none">◆ 社会对于流动的态度以及流动的传统习惯◆ 不同国家的社会制度影响劳动力流动的直接成本



知识点十三：劳动力的跨地区流动★

原因	经济原因是最基本的，存在着地区之间经济发展的不平衡。
考虑因素	<ul style="list-style-type: none">◆ 地区间人均收入差别◆ 工作机会的多少◆ 迁移距离（距离越远越不利于流动）◆ 迁移成本（直接成本、机会成本和心理成本）◆ 劳动力迁出地区和迁入地区的关系密切程度，还有一种“回归迁移”现象



知识点十四：劳动力的跨职业流动★

现象	收入高于或接近中值水平的职业，劳动力净流入 收入低于中值水平的职业，劳动力净流出（服务业例外）
流动方向	◆自愿性职业流动基本上属于向上流动 ◆非自愿性职业流动也会追求向上的目标或要求水平流动，但是会有向下流动的情况 ◆总体来讲，向上职业流动占较大比重
特殊形式	职业流动的特殊形式：两代人之间的职业转移 ◆两代人从事相同职业的比例越多，非竞争性力量对职业选择的决定性越强，劳动力配置中的不合理的成分越大 ◆两代人职业差异越明显，竞争对职业选择的作用越大，劳动力配置中则越趋于合理



知识点十五：劳动力的跨产业流动★★

农业劳动力向工业部门的流动	<ul style="list-style-type: none">◆它是排斥力和吸引力共同作用的结果◆农业劳动力获得工业部门职位的可能性及其所需时间长短◆与经济周期有密切关系，也受流出地区收入水平的影响◆从农业流入到工业部门的劳动者大多数首先进入蓝领阶层。
非农业部门内部的劳动力流动	<p>某个产业部门劳动力工资水平越高，自动辞职的劳动者就越少</p> <p>产业部门的劳动力与该部门失业率的关系：</p> <ul style="list-style-type: none">◆高失业率说明非自愿性劳动力流动较高◆高失业率部门劳动力流动率也较高

谢谢 观看
THANK YOU