



第十三章

人力资本投资理论



第十三章 人力资本投资理论

【单选】 是否拥有大学毕业证书与一个人是否具有高生产率之间存在一定的联系，因而企业把大学毕业文凭作为筛选员工的工具之一是有一定道理的，这种观点与关于高等教育作用的（ ）是一致的。

- A. 成本分析模型
- B. 收益分析模型
- C. 信号模型
- D. 投资回报率模型



第十三章 人力资本投资理论

答案：C

解析：信号模型的观点认为：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。选项C正确。



第十三章 人力资本投资理论

【单选】关于在职培训类型的说法，错误的是（ ）。

- A. 大部分在职培训都同时具有一般培训和特殊培训的特征
- B. 劳动者无法将通过特殊培训获得的技能带到其他企业中
- C. 新工人通过午休时间聊天了解的一些技术细节不属于在职培训
- D. 在职培训是一种人力资本投资



第十三章 人力资本投资理论

答案：C

解析：新工人通过午休时间聊天了解的一些技术细节属于在职培训中的非正式在职培训。



第十三章 人力资本投资理论

【单选】关于在职培训的表达，错误的是（ ）。

- A. 在职培训的收益主要体现在受训者生产率的提高上
- B. 特殊培训的成本由企业和员工共同分摊，并共享收益
- C. 一般培训的成本由员工自己负担，并享受其收益
- D. 师傅教授徒弟所导致的工作效率降低属于在职培训直接

成本



第十三章 人力资本投资理论

答案：D

解析：师傅教授徒弟所导致的工作效率降低属于在职培训机会成本，选项D错误。



第十三章 人力资本投资理论

【单选】影响劳动力流动的企业因素不包括（ ）。

- A. 企业规模越大，员工流动率越低
- B. 企业所处地理位置越偏僻，员工流动率越高
- C. 心理成本过高会使员工流失
- D. 心理收益越低会使员工流失



第十三章 人力资本投资理论

答案：B

解析：如果企业位于企业数量较多的大型都市地区，其他条件相同的情况下，员工流动率比较高，相反则比较低。选项B错误。



第十三章 人力资本投资理论

【单选】关于劳动力跨地区流动的说法，错误的是（ ）。

- A. 跨地区劳动力流动的主要原因在于地区之间存在经济发展不均衡的情况
- B. 跨地区劳动力流动会受到迁移距离和迁移成本的影响
- C. 跨地区劳动力流动对劳动力流入地有好处，对劳动力流出地没有好处
- D. 跨地区劳动力流动并非单向的，流出的劳动力也可能会重新流动回原居住地



第十三章 人力资本投资理论

答案：C

解析：劳动力的跨地区流动主要原因有：地区之间经济发展的不平衡、地区之间发展速度的动态差异。主要考虑因素有：地区间人均收入差别；工作机会多少；迁移距离；迁移成本；劳动力迁出地区和迁入地区的关系密切程度。



第十三章 人力资本投资理论

【单选】关于劳动力在产业流动和产业内部流动的说法，正确的是（ ）。

- A. 劳动者因工厂倒闭而回乡务农的情况不属于劳动力跨产业流动
- B. 从农业部门流入工业部门的劳动者通常一开始只能从事蓝领工作
- C. 在劳动力跨产业流动中，相对工资水平高的产业往往呈现人员净流出状态
- D. 失业率较高的产业部门往往面临更低的劳动力流动率



第十三章 人力资本投资理论

答案：B

解析：从农业流入到工业部门的劳动者大多数首先进入所谓蓝领阶层，这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。而劳动力跨产业流动中，相对工资水平高的产业往往呈现人员净流入状态。产业部门劳动力流动率与该部门失业率也有关系，高失业率说明非自愿劳动力流动较高，这会对在该部门就业的劳动力施加职位不确定性的压力，高失业率部门劳动力流动率也较高。



第十三章 人力资本投资理论

【多选】关于人力资本投资的说法，错误的是（ ）。

A. 人力资本投资的成本产生在当前，收益却产生在未来

B. 人力资本投资的内部收益越高，则越有投资价值

C. 贴现率越高，则同等人力资本投资越有利可图

D. 人力资本投资的基本要求是投资收益直接相加必须超过

成本

E. 人力资本投资越多则获得的收益越大



第十三章 人力资本投资理论

答案：CDE

解析：贴现率越高，折算成现值越低，人力资本投资的可能性越低，选项C错误；将未来的货币折算为现在的价值，和投资的成本相比较，并不是将收益直接加总，选项D错误；人力资本投资同物质资本投资一样，不是支出越多越好，选项E错误。



第十三章 人力资本投资理论

【多选】关于高等教育投资决策的几个基本推论，在其它条件相同的情况下，下列表述正确的是（ ）。

- A. 投资后的收入增量流越长，则上大学的可能性更大
- B. 上大学的成本越低，则愿意上大学的人相对就会越多
- C. 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
- D. 大学刚毕业的几年中得到的工资性报酬决定着上大学的总收益是否合适
- E. 在折算上大学的未来收益时所使用的贴现率越高，则上大学的可能性就越大



第十三章 人力资本投资理论

答案：ABC

解析：上大学的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，如果依据大学刚刚毕业的几年中所得到的工资性报酬状况来判断上大学是否值得就会出现误差。在折算上大学的未来收益时所使用的贴现率越高，则上大学的可能性就越小。



第十三章 人力资本投资理论

【多选】关于教育投资的相关表达，错误的是（ ）。

- A. 高估偏差是指过高的估计一个人因为没有接受高等教育所受的损失
- B. 低估偏差又称能力偏差，是指较低的估计了一个人接受高等教育所带来的收益
- C. 选择性偏差提醒我们进行高等教育投资，应遵循比较优势原因进行教育投资年限的选择
- D. 教育投资有助于提高劳动生产率
- E. 在上大学之前的教育所产生的收益，私人收益所占比例更大



第十三章 人力资本投资理论

答案：ABDE

解析：高估偏差又称能力偏差，是指过高的估计一个人能够从教育投资中所能获得的收益，选项A、B错误；教育投资没有直接提高劳动生产率，选项D错误；在上大学之前的教育所产生的收益，社会收益所占比例更大，选项E错误。



第十三章 人力资本投资理论

【多选】关于在职培训与企业行为和员工行为的说法，正确的是（ ）

。

- A. 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
- B. 员工的年龄越大，他们进行在职培训投资的意愿也就越低
- 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
- E. 企业在迫不得已裁员的时候，会先解雇进企业晚的那些人员



第十三章 人力资本投资理论

答案：ABCE

解析：接受特殊培训的员工其流动倾向会受到削弱，但一般培训不会有这样的效果。



第十三章 人力资本投资理论

【多选】关于劳动力流动的说法，错误的是（ ）。

- A. 劳动力流动有可能导致地区间就业不平衡
- B. 流动所垫支的费用被视为一种投资
- C. 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
- D. 劳动力流动只对劳动者有利
- E. 在自愿离职的情况下，员工的劳动力流失是没有成本的



第十三章 人力资本投资理论

答案：ADE

解析：劳动力流动能够纠正地区间就业不平衡，选项A错误；劳动力流动对企业和劳动者都有利有弊，选项D错误；自愿离职的员工不仅要放弃已积累的资历、工作等级的提升机会、享受企业补充退休金的权利，而且要放弃已经培养起来的较为亲密的同事关系等，选项E错误。



第十三章 人力资本投资理论

【多选】关于劳动力流动的市场周期因素，表达正确的是（ ）。

- A. 经济周期变动先于劳动力市场周期
- B. 劳动力市场松紧程度的一个重要指标是离职率
- C. 当劳动力市场处于紧张状态时，劳动力流动率下降
- D. 临时解雇率和离职率存在负相关
- E. 离职率和失业率之间存在负相关关系



第十三章 人力资本投资理论

答案：DE

解析：经济周期与劳动力市场周期同步。劳动力市场松紧程度的一个重要指标是失业率。劳动力市场处于紧张状态时，劳动力流动率上升。



第十三章 人力资本投资理论

【多选】关于劳动力职业流动的说法，正确的是（ ）。

- A. 非自愿性流动体现在向下流动的情况
- B. 家庭两代人之间的职业相似性越高，则表明非竞争对于职业选择的作用越大
- C. 劳动者职业流动主要发生在经济萧条时期
- D. 只有职业收入高于或接近中值水平的职业才会有劳动力的净流入
- E. 劳动者进行跨职业流动的主要目的在于获得更多的报酬以及更高的职业地位



第十三章 人力资本投资理论

答案：BE

解析：职业流动的特殊形式：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。