



### 第三节

## 人力资本投资与在职培训



### 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

对于劳动者的技能学习来说，在职培训都是最普遍、最主要的方式。

正规培  
训

如劳动者接受一些正式的培训课程或项目，正规的学徒计划等。

非正式  
培训

大多数的在职培训都是非正式的，以至于难以衡量甚至难以觉察。

（1）经验较少的劳动者往往通过边干边学来获取新的技能，如先观察技术工人如何工作，然后在技术工人生病或缺岗时顶岗操作来熟悉技术；

（2）通过有经验的技术工人与未受过训练的工人之间的信息和技能的不断传递，也可以提高新工人的技术，如新工人可以通过工间的聊天了解一些技术细节。



## 第三节 人力资本投资与在职培训

### （二）在职培训的基本类型

|                                                                    |                                                                                                                           |
|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 一般培训和特殊培训之间的 <b>差别</b> ，主要在于员工通过培训所学得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。 |                                                                                                                           |
| <b>一般在职培训</b>                                                      | 简称一般培训，是指培训所带来的技能 <b>对所有行业和企业都有用</b> 。                                                                                    |
| <b>特殊在职培训</b>                                                      | 简称特殊培训，是指培训所产生的技能 <b>只对提供培训的企业有用</b> ，而对其他企业则没有用处。                                                                        |
| <b>区分的意义</b>                                                       | 实际中 <b>有时难区分</b> ，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。                                                                             |
|                                                                    | <ul style="list-style-type: none"><li>（1）有助于解释员工或企业是不是愿意为在职培训付费；</li><li>（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。</li></ul> |

对谁  
有用



### 第三节 人力资本投资与在职培训

- 【例·单选题】下列关于在职培训的说法，错误的是（ ）。
- A. 在职培训可以通过边干边学的方式实现
  - B. 在职培训是人力资本投资的重要形式之一
  - C. 在职培训的方式之一是有经验的员工对新员工进行指导
  - D. 在职培训都是以非正式的方式开展的



### 第三节 人力资本投资与在职培训

答案：D

解析：本题考查在职培训及其基本类型。选项D错误，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。有些在职培训比较正规，但大多数在职培训都是非正式的。



### 第三节 人力资本投资与在职培训

【例·单选题】下列关于员工在职培训的说法，错误的是（ ）。

- A. 所有的在职培训都有助于提高劳动者在任何企业中的劳动生产率
- B. 绝大多数在职培训既包括一般在职培训因素也包括特殊在职培训因素
- C. 一般培训所带来的技能对所有的行业和企业都有用
- D. 对于劳动者的技能学习来说，在职培训都是最普遍、最主要的方式



### 第三节 人力资本投资与在职培训

答案：A

解析：本题考查在职培训及其基本类型。选项A错误，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。通过一般培训习得的技能对所有的行业和企业都有用，而通过特殊培训习得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。



## 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             | 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；受训者常常不能全力工作。                 |
|    |                  | (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 | 主要表现在受训者生产率的提高上。 |                                                                 |
|    | 比较明显             | 有时是比较明显的，如操作性技术培训；                                              |
|    | 一段时间             | 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。                                 |

#### 【口诀】

师资场地和设备，  
师傅在机器带徒弟



## 第三节 人力资本投资与在职培训

### （二）在职培训的成本及收益安排

|                                                                      | 安排                               | 培训期间                                 | 培训以后                                           |
|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------------------|
| 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。 | 接受较低的生产率相对应的较低工资率；<br>（低于不培训时的市场工资率） | 获得与较高的生产率相对应的较高工资率。<br>（高于不接受培训情况下所可能获得的市场工资率） |
| 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。     | 位于市场工资率和低生产率工资率之间的工资率。               | 介于没有接受特殊培训时的低工资和接受后的高工资之间。                     |
| 在实践中，企业实际上很难将一般培训和特殊培训完全区分开，因此，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

【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

答案：CD

解析：本题考查在职培训的成本与收益及其安排。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；（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

【例·单选题】根据人力资本投资理论，下列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

答案：C

解析：本题考查在职培训的成本与收益及其安排。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其带来收益，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。在管理实践中，企业所进行的一般培训和特殊培训实际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安排方式。



### 第三节 人力资本投资与在职培训

【例·多选题】下列关于培训投资的成本与收益安排的说法，正确的有（ ）。

- A. 员工对在职培训投资的成本分摊方式基本上是直接付费的方式
- B. 一般培训中，员工参加培训的收益是在培训后获得与较高生产率相对应的较高工资率
- C. 一般培训中，员工参加培训的成本是在接受培训期间接受一种与较低的生产率相对应的较低工资率
- D. 特殊培训期间，企业向员工支付一种位于市场工资率和低生产率工资率之间的工资率
- E. 特殊培训完成后，企业向员工支付一种位于市场工资率和高生产率工资率之间的工资率



### 第三节 人力资本投资与在职培训

答案：BCDE

解析：本题考查在职培训的成本及收益安排。选项A错误，员工对成本的负担不一定采用直接付费的方式。



## 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>                |



### 第三节 人力资本投资与在职培训

(续表)

|    |                                                                  |
|----|------------------------------------------------------------------|
| 结论 | (1) 企业对继续雇用受过特殊培训的员工比继续雇用没有受到过特殊培训的员工更感兴趣。因此，企业中资格越老的员工失业的可能性越小。 |
|    | (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。                                |
|    | (3) 在职培训投资与人的生命周期同样是有一定联系的。年龄越大，愿意进行在职培训的意愿就越低。                  |



### 第三节 人力资本投资与在职培训

【例·单选题】下列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

答案：C

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。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。



### 第三节 人力资本投资与在职培训

#### 【总结】

| 类型      | 一般培训                             | 特殊培训        |
|---------|----------------------------------|-------------|
| 含义      | 对所有行业和企业都有用                      | 只对提供培训的企业有用 |
| 成本与收益安排 | 员工负担成本享受收益                       | 共摊成本，共享收益   |
|         | 在管理实践中很难完全区分开的，普遍运用先分摊成本然后再分享收益。 |             |
| 成本      | 直接成本：师资场地和设备（自用和租用）              |             |
|         | 机会成本：师傅在机器上带徒弟                   |             |
| 收益      | 主要表现在生产率的提高：操作技术较明显，文化原理比较慢。     |             |



## 本节小结

### 第三节 人力资本投资与在职培训

