



第十二章

人力资本投资理论及其应用



第十二章 人力资本投资理论及其应用

考点一：人力资本投资理论的产生及其发展

考点二：人力资本投资的基本模型

考点三：高等教育投资决策的几条基本推论

考点四：关于上大学的合理年限决策

考点五：教育投资的收益估计

考点六：高等教育的信号模型

考点七：在职培训的成本与收益及其安排

考点八：在职培训对企业及员工行为的影响

考点九：劳动力流动的主要影响因素

考点十：劳动力的跨地区流动

考点十一：劳动力的跨职业流动

考点十二：劳动力的跨产业流动及产业内流动



第十二章 人力资本投资理论及其应用

考点一：人力资本投资理论的产生及其发展

重点	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间内持续不断地出现，而其成本产生在目前
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初始性投资
包含	不仅各级正规教育和在职培训活动所花费的支出属于人力资本投资，而且增进健康、加强学龄前儿童营养、寻找工作、工作流动等活动也同样属于人力资本投资活动



第十二章 人力资本投资理论及其应用

考点二：人力资本投资的基本模型

特点	(1) 人力资本投资同物质资本投资一样，并不是支出越多越好。 (2) 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		
人力 资本 投资 模型	与物质资本投资一样，与人力资本投资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		
	贴现：将未来的货币折算为现在的价值，即为现值，这一过程称作贴现。		
	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。		
	衡量 方法	现值法	利率（贴现率） r 的值越小越好。
		内部收益率法	内部收益率（最高贴现率） r 的值越大越好。



第十二章 人力资本投资理论及其应用

考点三：高等教育投资决策的几条基本推论

在其他条件相同的情况下	1.投资后的收入增量流越长，则上大学的净现值（总收益的现值减去总成本的现值）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.上大学的成本越低，则愿意上大学的人相对就会越多。 上大学的成本：经济成本（直接成本和机会成本）、心理成本
	3.大学毕业生与高中毕业生之间的工资性报酬差距越大，则愿意投资于高等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.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



第十二章 人力资本投资理论及其应用

考点四：关于上大学的合理年限决策

高等教育 投资数量	对于任何人来说，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
高等教育 边际收益	正如劳动力边际收益递减规律一样，我们假定一个人从高等教育获得的边际收益也是递减的，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
边收边成 因人而异	(1) 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
	(2) 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



第十二章 人力资本投资理论及其应用

考点五：教育投资的收益估计

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，减少执行法律的支出； (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) 父母的受教育水平很大程度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。
私人收益估计偏差	(1) 高估偏差（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：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。



第十二章 人力资本投资理论及其应用

考点六：高等教育的信号模型

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 ：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，即受过高等教育只不过是一种较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，预测准确率又高的好方法。



第十二章 人力资本投资理论及其应用

考点七：在职培训的成本与收益及其安排

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	



第十二章 人力资本投资理论及其应用

考点八：在职培训对企业及员工行为的影响

影响	企业方面：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
	员工方面：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。
结论	(1) 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) 年龄越大，愿意进行在职培训的意愿就越低



第十二章 人力资本投资理论及其应用

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**，其次是会对劳动力流动的各种成本产生影响的因素。

企业因素	(1) 企业规模：规模大，流动率低（工资水平高+工作机会多）。 (2) 地理位置：大都市，流动率高（工作搜寻成本低+重新改变居住地的成本低）。 (3) 组织文化以及领导风格：员工的心理感受
劳动者因素	(1) 年龄：年轻，流动率高。 (2) 任职年限：年限越长，流动率越低。 (3) 性别：女性离职率高



第十二章 人力资本投资理论及其应用

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动机受到削弱；供小于求时（紧张状态），劳动力流动率上升。 (2) 衡量劳动力市场松紧程度的指标（失业率、临时解雇率）都和离职率存在负相关关系。 (3) 劳动力市场周期与经济周期同步，即经济快速增长，劳动力流动率会较高
社会环境 因素	(1) 整个社会对于流动的态度以及流动的传统习惯会影响劳动力的流动率。 (2) 不同国家的社会制度影响劳动力的直接流动成本



第十二章 人力资本投资理论及其应用

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.经济是最基本的原因	（1）地区之间存在着经济发展的不平衡：经济发展水平上的静态差异+地区之间在发展速度上的动态差异 （2）劳动力流动总是向着经济增长最快、资本投资扩大最迅速的地区。
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经济增长率 （2）地区工业组合（快增长工业） （3）地区优势和地区劣势（地区工业增长速度）



第十二章 人力资本投资理论及其应用

（二）劳动力跨地区流动的主要考虑因素

1.收入差别	地区间人均收入差别越大，跨地区流动的可能性就越大。
2.就业机会	就业机会多，对劳动力跨地区流动的吸引力就大。
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	迁出和迁入地区各种条件越相似，越有利于劳动力地区流动。
在劳动力跨地区流动中，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	



第十二章 人力资本投资理论及其应用

考点十一：劳动力的跨职业流动

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。	
流动原因	劳动力跨职业流动符合经济发展的需要。通常情况下，收入高于或接近中值的职业，普遍存在劳动力净流入；收入低于中值的职业，普遍存在劳动力净流出（服务业是例外）
流动方向	可按照职业等级差别分为向上流动、向下流动和水平流动。 (1) 自愿性跨职业流动基本上属于向上流动； (2) 非自愿性跨流动三种情况都有； (3) 总的来看，向上跨职业流动会占较大的比例
特殊形式： “子承父业”	(1) 两代人从事相同职业的比例越大，非竞争性力量对职业选择的决定性越强，劳动力资源配置中的不合理成分越大。 (2) 两代人职业差异越明显，竞争对职业选择的作用越大，劳动力资源配置越趋于合理。



第十二章 人力资本投资理论及其应用

考点十二：劳动力的跨产业流动及产业内流动

农业劳动力向工业部门的流动	(1) 原因：农业劳动力向工业部门流动是排斥力和吸引力共同作用的结果。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。
	(2) 职业：从农业流入工业部门的劳动者大多数首先进入“蓝领职业”。可以归因于“蓝领职业”和农业劳动者一样都是从事体力劳动，两者具有同一性。
	(3) 现象：离土又离乡（永久性）；离土不离乡（暂时性）。
非农产业部门内部的劳动力流动	(1) 原因：企业选择员工和劳动者选择受雇单位共同作用的结果。
	(2) 现象：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（非自愿性劳动力流动率）部门劳动力流动率也较高
	(3) 意义：流动应有一个合理的限度。



小结

	考点
第一节	➤ 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
第二节	➤ 高等教育投资决策的几条基本推论 ➤ 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
第三节	➤ 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
第四节	➤ 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