



二、人力资本理论形成简史

考点1：创建人力资本理论的主要人物及贡献 ★★

(1) 亚当·斯密：最早提出**人力资本**的概念。

(2) 西奥多·舒尔茨：

其演说系统、深刻地论述了人力资本理论，**开创**了人力资本研究的新领域，并由此而荣获了1979年诺贝尔经济学奖。观点主要有：

- ①人力资本存在于人的身上，表现为知识、技能、体力（健康状况）价值的**总和**，一个国家的人力资本可以通过**劳动者的数量、质量**以及劳动**时间**来度量；
- ②人力资本是**投资**形成的；
- ③人力资本投资是经济增长的主要**源泉**；
- ④人力资本投资是**效益最佳**的投资；
- ⑤人力资本投资的消费部分实质是**耐用性**的，甚至比物质的耐用消费品更加经久耐用。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

关键词记忆

求学圆梦教育

考情分析：
单选题：2次 [1810、1910]

第四章
第一节



二、人力资本理论形成简史

考点1：创建人力资本理论的主要人物及贡献 ★★

(3) 加里·贝克尔：

他的《人力资本》是被恰当地描述为“**经济思想中人力投资革命**”的**起点**。观点主要有：

- ①人力资本投资的目的既要考虑到**将来**的收益，也要考虑到**现在**的收益；
- ②**在职培训**是人力资本的重要内容；
- ③提出了人力资本投资收益率计算公式；
- ④提出了**年龄-收入曲线**；
- ⑤说明了高等教育收益率，同时也比较了不同教育**等级**之间的收益率**差别**；
- ⑥**信息的搜集**也是人力资本的内容，同样具有经济价值；
- ⑦把人力资本研究框架扩展到“**家庭经济**”，把家庭的许多行为看成与人力资本有关。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

关键词记忆

求学圆梦教育

考情分析：
单选题：2次 [1810、1910]

第四章
第一节



二、人力资本理论形成简史

考点1：创建人力资本理论的主要人物及贡献 ★★

(4) 雅各布·明塞尔：

在其论文《人力资本投资与个人收入分配》中**最早运用**人力资本投资的方法研究**收入分配**。他对人力资本的理论贡献有：

- ①**最早建立**了人力资本投资收益率**模型**；
- ②**最先提出**了人力资本**挣得函数**；
- ③将人力资本理论与分析方法**应用于**劳动力市场行为与**家庭决策**；
- ④提出了“**追赶**”时期的概念，并用于分析**在职培训**对**终生收入模式**的影响。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

关键词记忆

求学圆梦教育

考情分析：
单选题：2次 [1810、1910]

第四章
第一节



二、人力资本理论形成简史

考点1：创建人力资本理论的主要人物及贡献 ★★

表4-1 创建人力资本理论的主要人物及贡献

代表人物	代表作	主要贡献
亚当·斯密	《国富论》	最早 提出人力资本的概念
西奥多·舒尔茨	《论人力资本投资》	在结合 经济增长问题 的研究时提出 人力资本 的概念
加里·贝克尔	《人力资本》《家庭经济分析》	将 新古典的分析方法 应用于人力资本投资研究，并提出一套理论分析框架
雅各布·明塞尔	《人力资本投资与个人收入分配》	在 收入分配 和 劳动力市场行为 等问题的研究过程中开创了人力资本的方法

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

关键词记忆

求学圆梦教育

考情分析：
单选题：2次 [1810、1910]

第四章
第一节



三、人力资本投资：基本模型

考点1：评估人力资本投资决策的两种方法 ★

(1) **净现值法**：就是把**未来收益**与成本按预定的**贴现率**进行折现后，比较两者的差额，如果差额为非负值，那么作为追求效用最大化并抱有终身观点的决策主体而言，就有继续投资的意愿；如果差额为负值，则投资终止。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

关键词记忆

求学圆梦教育

考情分析：
大纲要求：识记
可能考查题型：单选题

第四章
第一节



三、人力资本投资：基本模型

考点1：评估人力资本投资决策的两种方法 ★

(2) **内部收益率法**：

- ①**内部收益率**：是个人所能接受的**最低利息率**，它大于或等于其他投资的报酬率；
- ②通过使收益的现值与成本相等，求出内部收益率 r ，再将这种内部收益率与其他投资的报酬率 s 加以比较。如果人力资本投资的**内部收益率 r 超过了**其他投资的**报酬率 s** ，则人力资本投资计划就是**有利可图**的。

【注意】人力资本投资的原则应该使净现值为**非负值**。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

关键词记忆

求学圆梦教育

考情分析：
大纲要求：识记
可能考查题型：单选题

第四章
第一节



求学圆梦教育

第二节 教育投资的分析

求学圆梦邮箱: QXYMYX@126.com

求学圆梦教育

刷题掌握

一、教育投资的成本与收益

考点1: 教育投资的成本与收益 ★

(1) **成本:**

- ①上大学的 **总成本** 包括 **货币成本** 与 **非货币成本**;
- ②货币成本包括 **直接成本** 和 **间接成本** 或者 **机会成本**;
- ③非货币成本是指上大学所承受的 **心理成本**。

求学圆梦邮箱: QXYMYX@126.com

第四章 第二节

求学圆梦教育

刷题掌握

一、教育投资的成本与收益

考点1: 教育投资的成本与收益 ★

(2) **收益:**

- ①上大学的总收益包括 **经济收益** 和 **非经济收益**;
- ②**经济收益** 就是指从终生收入来看, 上大学的人一生得到的 **收入总量** 高于没有上大学的人一生的收入总量的部分;
- ③**非经济收益** 包括由于上大学而得到的社会地位的提、知识面的扩展所带来的生活兴趣的广泛等。

求学圆梦邮箱: QXYMYX@126.com

第四章 第二节

求学圆梦教育

刷题掌握

一、教育投资的成本与收益

考点2: 教育投资决策模型的结论 ★★

- (1) 其他条件不变, 上大学的 **总成本** 降低, 对上大学的需求将增加; 反之, 总成本上升, 对大学教育的需求下降;
- (2) 其他条件不变, 大学毕业生与无大学学历劳动者的 **收入差别** 扩大, 则要求上大学的人数增加。即收入流的 **规模** 会对教育决策产生影响;
- (3) **年龄** 是影响决策的因素之一。即收入流的 **长度** 也会对教育决策有影响;
- (4) 其他条件不变的情况下, **贴现率高** 的人上大学的可能性小。贴现率水平的高低体现了个体对未来收益的偏好。在获得同等未来收益的情况下, **目光短浅者** 的折现值会小于目光长远者, 因此选择上大学的可能性就低。

求学圆梦邮箱: QXYMYX@126.com

第四章 第二节

求学圆梦教育

了解即可

二、教育投资分析的评论

考点1: 个人教育投资的评论

在评估教育收益时, 一些因素可能会使得收益被高估或低估。

(1) 现实生活中, **能力** 与 **学校教育** 在获取高报酬时都能发挥作用。在能力指标不能被观察时, 就有可能将高报酬归之为高学历的功劳, 教育投资的收益可能被 **高估**;

(2) 教育不仅是投资, 也是消费。完全忽略教育的 **消费属性**, 会 **高估** 教育投资成本并低估了其收益;

求学圆梦邮箱: QXYMYX@126.com

第四章 第二节

求学圆梦教育

了解即可

二、教育投资分析的评论

考点1: 个人教育投资的评论

(3) 现实生活中存在很多 **非工资收益**, 仅考察大学生与高中生的工资收入差异会 **低估** 教育的收益;

(4) 收入的实现依赖于现实中 **职业的选择**, 从而使得收入与教育之间的关系存在 **不确定性**, 既有可能 **低估** 决定上大学的人的教育收益, 也可能 **高估** 不上大学的人放弃的教育收益。

求学圆梦邮箱: QXYMYX@126.com

第四章 第二节

二、教育投资分析的评论

了解即可

考点2：文凭的信号功能 ★

文凭的信号功能是指 **学历** 是一种发现哪些员工具有 高效生产效率的 **手段**。

【注意】教育的两种功能：①提高人们的生产效率；②信号功能。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第四章 第二节

求学圆梦教育

第三节
在职培训

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

刷题掌握

一、在职培训的成本与收益

考点1：在职培训的成本与收益 ★

(1) 成本：

①培训的成本主要包括 **直接成本** 和 **机会成本**；

②直接成本包括雇员在培训期间的 **工资** 和举办培训活动所需要的 **费用**；

③机会成本由两部分组成：一部分是受训人员参加培训要花一定的 **时间** 和 **精力**，致使自己的 **生产率** 会受到影响；另一部分是利用有经验的员工和机器从事培训活动的 **成本**。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第四章 第二节

刷题掌握

一、在职培训的成本与收益

考点1：在职培训的成本与收益 ★

(2) 收益：

在职培训的 **最终收益** 是企业员工的 **劳动生产率** 得以 **提高**。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第四章 第二节

刷题掌握

二、在职培训投资的主要模式

考点1：在职培训投资的主要模式 ★★

主要模式	特点
德国模式	① 双重学徒制 ，即由企业和员工个人共同投资，共同作出投资决策和取得培训证明 ②培训在 学徒期内 完成
日本模式	①基本不存在学徒制，重视建立员工对企业的 忠诚度 ②培训根植在 生产制造系统内部 ，并在员工加入本企业后进行
美国模式	存在四种培训渠道： ① 企业 提供的正式和非正式 培训 ②以营利为目的的 私人职校 提供的脱产培训 ③学徒制④政府培训项目

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第四章 第三节

刷题掌握

二、在职培训投资的主要模式

考点1：在职培训投资的主要模式 ★★

主要模式	特点
北欧模式	政府提供 技能 培训
澳大利亚模式	①教育与培训部门推行“行业驱动的能力标准”基础上的“ 能力本位 ”的培训 ②两个全国性的师资培训项目： a. “ 学习视野 ”项目 b. “ 重塑未来 ”项目 ③采用的师资培训模式即“基于工作的学习”

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第四章 第三节

三、普通培训与特殊培训

考点1：在职培训的两类型 ★★

(1) **普通培训**：即培训所获得的技能对 **多个** 雇主同样有用；

(2) **特殊培训**：即培训所获得的技能 **只对** 提供培训的企业有用，或者说能使提供培训的企业生产率比其他企业要 **高得多**。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

三、普通培训与特殊培训

考点2：培训期间和培训后的工资设计

(1) **普通培训**：员工在接受 **培训期间** 接受一个低于本来能获得的工资 **更低的起点工资**；

(2) **特殊培训**：在特殊培训的条件下，员工的辞职率要低于普通培训条件下的员工的辞职率，因为受训员工承担了部分培训成本且由此得到的特殊技能不被其他企业所接受；企业也不愿意解聘员工，因为此类员工的离去会给企业带来损失。双方各自承担多少成本与分享多少收益，可通过 **双方协商解决**。

【注意】 特殊培训的成本与收益结构的分割只是形式上的，实质上，特殊培训的成本和普通培训成本都是 **劳动者自己支付** 的。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

四、在职培训分析的评价

考点1：在职培训的特征 ★★

(1) 一般训练和特殊训练都涉及 **成本和收益**；

(2) 在两种情况下，人们对训练的支付都是通过在接受一个比市场均衡工资 **更低的** 工资来进行的，这种成本是接受培训的 **机会成本**；

(3) 在有 **特殊训练** 的工作中，人们的所得在训练期间 **大于** 其VMP，此后则 **少于** VMP。在有 **一般训练** 的工作中，工人的所得总是 **等于** VMP，但其VMP随着训练时间增加而上升；

(4) **风险** 的存在。人力资本投资的收益存在 **不确定性**。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

四、在职培训分析的评价

考点2：在职培训分析的现实问题

(1) 伴随着 **年龄与经验** 上升的“学习曲线”必然会因 **知识** 的 **贬值和陈旧** 而影响其上升趋势；

(2) 并非所有员工都是在完全竞争的 **市场条件** 下，通过选择低收入的、有“工作中学”的潜力的职业进行人力资本投资，并在其后漫长的职业生涯中取得其早期投资的回报；

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

四、在职培训分析的评价

考点2：在职培训分析的现实问题

(3) 人力资本理论中的假定所有进行过一定人力资本投资的人都是以其终生收入的净现值相等（简单地 **忽视** 不同职业在 **非货币因素** 上的 **差异**）为职业选择和在职培训决策的依据，这一假定是不恰当的，一个典型的例子是进行基础研究的科学家；

(4) 人力资本理论的研究 **忽视** 了劳动者劳动过程中 **非能力因素** 对生产率进而对收入的影响的研究。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第四节

新人力资本理论

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

一、新人力资本概念的提出

考点1：新人力资本概念的特征 ★

(1) “能力”在人力资本经验研究中的再发现：能力是人力资本概念的核心；

(2) 从**单维**能力到**多维**能力；

(3) 能力形成的**单一**时期到**多**时期；

(4) **环境**与**基因**交互作用的证据。

【注意】从人力资本等价教育观转向基于能力的人力资本概念框架，对于我们讨论人力资本的形成、投资（干预）与对个人行为表现的影响显得十分必要。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

二、新人力资本的理论框架

考点1：新人力资本的理论框架

(1) 新人力资本理论打开了以前被视为“黑箱”的能力形成的过程，构建了一个基于**多维能力**的**广义**人力资本的**理论框架**；

(2) **新人力资本内容**：

①它包括**能力**（认知能力和非认知能力）、**技能**（教育或在职培训）、**健康**（身体健康和心理健康）等要素；

②**能力**是新人力资本理论中的**核心**概念，教育、健康等被视为个人基于自身能力和外部环境进行选择的结果，教育、健康水平也会影响能力的后期形成；

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

二、新人力资本的理论框架

考点1：新人力资本的理论框架

③**个体能力分布**会受到以下因素的影响：**基因禀赋**、**环境质量**与各种**早期干预**的**措施**；

④在参与劳动力市场不同工作和社会生活时，个人的能力变量按照不同的**权重**发挥作用，形成个体特征的**最终差异**。

(3) 新人力资本理论是一个贯穿生命周期囊括了从**先天禀赋**、**后天环境**直到**个体发展**等因素的**框架体系**；

(4) **两条互为补充的研究主线**：

①探讨能力的**形成与开发**的机制；

②研究个人能力对个人最终经济社会行为、产出的**影响**。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

三、能力的形成与新人力资本投资

考点1：关于能力的形成与开发的研究

(1) **能力的自我生产与动态补充**：

①技能的**自我生产**：即一个技能的形成可以增加下一时期获取技能的能力。这不仅意味着上一期所得技能产出可以**持续**到下一期，也体现了技能的**自我增强**和技能与技能之间的**互相促进**效应；

②技能**动态补充**：生命周期中一个时期的技能的形成能够提升以后其他时期投资的生产率，即对孩子的边际投资的生产率取决于**早期投资**形成的能力水平；

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

三、能力的形成与新人力资本投资

考点1：关于能力的形成与开发的研究

(1) **能力的自我生产与动态补充**：

③从**本质**上来看，能力的自我生产和动态补充描述的是投资的乘数效应，因此也意味着为充分发挥早期投资的效果，必须在以后的阶段实行追加投资；

④能力的自生产及动态补充效应的提出不仅考虑了**生命周期**中能力形成的**特点**，还兼顾了**经济上的效率衡量**，成为分析家庭和公共人力资本投资的最优策略的**理论基础**。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

三、能力的形成与新人力资本投资

考点1：关于能力的形成与开发的研究

(2) **最优的人力资本投资策略**：

①**家庭的人力资本投资**：

a.家庭早期的预算约束对于孩子成年后的能力和学业表现具有**持续效应**；

b.信贷约束对儿童成年后的经济社会表现的作用取决于**家庭受预算约束**的时期；

c.给政策上的**启示**：只在上大学时给予弱势家庭进行经济支持对个体未来表现收效甚低，从而降低了早期人力资本投资的效果。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

了解即可

三、能力的形成与新人力资本投资

考点1：关于能力的形成与开发的研究

(2) **最优的人力资本投资策略：**

② **公共的人力资本投资（三个有效的政策视角）：**

a. 针对 **弱势群体** 进行 **早期** 投资；

b. 为使之前的投资效益达到最大化，必须进行 **追加投资**。相对于能力的多阶段性，基于能力的人力资本投资于预也必须是 **多阶段**的；

c. 对于人力资本的 **后期** 干预投资策略来说，**非认知技能** 应该是投资的重点。非认知技能投资的可替代性比认知能力投资的更高。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第四章 第四节

关键词记忆

四、新人力资本对个人的经济社会表现的影响

考点1：新人力资本对个人的经济社会表现的影响 ★★★

(1) **基于能力的人力资本对个体劳动力市场表现的影响：**

① **能力与工资：** **认知能力** 与 **非认知能力** 不仅在劳动力市场具有价值，而且对于劳动力市场表现具有相对独立的影响；

② **能力与教育：**

a. 能力对个体选择教育程度的效应体现在个体能够获得的 **最高** **学历水平** 和选择在哪个阶段 **停止接受教育**；

b. 能力对个体教育的 **回报率** 的影响，通过教育对 **自身收入** 和对 **配偶收入** 两种不同的作用机制表现出来。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第四章 第四节

关键词记忆

四、新人力资本对个人的经济社会表现的影响

考点1：新人力资本对个人的经济社会表现的影响 ★★★

(2) **基于能力的人力资本对社会行为的影响：**

① **非认知能力** 比认知能力对个体 **后天不良行为** 的影响更大；

② 非认知能力对个体 **职业的选择** 也有显著影响；

③ 非认知技能能促进健康的 **行为选择**。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第四章 第四节

第五节

中国的人力资本投资

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

关键词记忆

一、人力资本测算方法

考点1：人力资本的测算方法 ★

(1) **教育指标法：**

① 优点是 **简单易行**；

② 缺点是 **忽视了培训、工作经验、健康** 以及 **生命周期** 等影响人力资本的重要因素，不能涵盖人力资本所包含的内容。

(2) **成本法：**

① 本质是核算人力资本形成过程中的 **所有支出**，并假设付出的成本越 **高**，积累的人力资本越 **高**；

② 缺陷是现有数据 **难以支撑** 研究者们运用成本法来对人力资本存量进行详细核算。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第四章 第五节

关键词记忆

一、人力资本测算方法

考点1：人力资本的测算方法 ★

(3) **收入法：**

① 将人力资本积累视为一项长期投资，用个人终生受益现值来测度当前的人力资本存量；

② 缺点是测算结果受到研究者 **主观因素** 的影响。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第四章 第五节

二、中国教育投资的现状及问题

考点1：中国教育投资存在的问题 ★★★

(1) **总量问题**：我国劳动力整体 **受教育年限偏低** 和国家层面人力资本 **投资不足**；

(2) **质量问题**：教育投资 **效率偏低**，培养的学生 **就业能力不足**，无法满足社会需求；

(3) **结构问题**：我国的人力资本还存在着 **城乡、区域结构** 不均衡和 **职业技术教育** 发展 **滞后** 的问题。

【注意】 人均人力资本存量是指人力资本总量与非退休人口的比率，它能够剔除人口因素，更好地反映一个地区人力资本的发展状况。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第四章 第五节

热练背诵

求学圆梦教育

二、中国教育投资的现状及问题

考点2：当前我国高等教育效率不高的原因

当前我国高等教育效率不高，主要是由于 **高校培养目标** 不清晰、没有明确 **就业能力目标**、**重视概念**、**忽视实践** 等导致的。

(1) 高等学校 **定位不明**，一味追求发展研究型大学，忽视劳动力市场需求更大的应用性技能人才的培养；

(2) 高校与企业对大学生就业能力的 **认知存在差异**；

(3) 高校教育 **重视概念**，**缺乏实践**：

①师资队伍总量和构成不合理；

②高校教师大多缺乏实践经验，教学方法与教学内容难以满足实际工作的需要；

③学生缺乏应有的社会实践和实习经历，影响他们对于社会所需能力的判断和相应技能的提高。

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

第四章 第五节

了解即可

求学圆梦教育

课后作业

扫码完成第四章课后习题



求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

求学圆梦教育

感谢您的观看！

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

求学圆梦教育

自考人的信仰：逢考必过

求学圆梦邮箱：QXYMYX@126.com

求学圆梦教育