

基础精讲班
人力资源管理专业知识与实务
经济专业技术资格考试

主讲老师：付子健

第十三章 人力资本投资理论

第十三章 人力资本投资理论

目录

1、人力资本投资的一般原理

2、人力资本投资与高等教育

3、人力资本投资与在职培训

4、劳动力流动

本章思维导图



本章分值比重

年度	单选题	多选题	案例分析题
2013 年	6 题 6 分	1 题 2 分	--
2014 年	6 题 6 分	1 题 2 分	4 题 8 分
2015 年	4 题 4 分	2 题 4 分	4 题 8 分
2016 年	5 题 5 分	1 题 2 分	--
2017 年	4 题 4 分	1 题 2 分	4 题 8 分
2018 年	5 题 5 分	2 题 4 分	--

第一节 人力资本投资的一般原理

知识点 1 人力资本投资理论的产生及其发展

一、人力资本投资理论的产生及其发展

（一）人力资本投资理论的发展及其意义

人力资本概念将人力即人的劳动能力储备也视为一种资本,这是对资本只是物力储备这样一种传统观念的挑战。

在两个世纪以前,英国经济学家亚·斯密就注意到:一个国家的资本在一定程度上包括社会全体成员的能力。因为获得能力要花费费用,所以它可被看作是在每个人身上固定的、已经实现了的资本。

知识点 1 人力资本投资理论的产生及其发展

直到 20 世纪 50 年代,人力资本的概念才作为新的发现而重新问世。

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地出现,而其成本则产生在目前。

知识点 1 人力资本投资理论的产生及其发展

（二）人力资本投资的概念及其含义

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。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。

知识点 2 人力资本投资的基本模型

投资意味着获得一些可望在未来的一段时间里增加其净利润流量的资产。在此过程中,投资并不意味着支出越多越好,应考虑成本与收益之间的关系。

人力资本投资类似资本投资,回报发生在不同时期,涉及贴现、贴现率(利息率)。

现值:将未来的货币折算为现在的价值。

贴现:将未来的货币折算为现在的价值的过程。

衡量人力资本投资计划是否可行,可采用现值法、内部收益率法两种方法衡量

知识点 2 人力资本投资的基本模型

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。那么只要将未来收益的现值与现期成本进行比较,我们便可以知道进行人力资本投资是否值当(现值法)。

内部收益率法:通过使收益现值与成本相等来求出 r 的值,然后再将这种收益率去与其他投资的报酬率(如银行利率等)加以比较。如果最高贴现率大于其他投资的报酬率,则人力资本投资计划是可行的,否则,就是不可行的。

历年真题回顾

2013-48. 人力资本投资的一个重要特征是 ()。

- A. 投资者与获益者是同一主体
- B. 具有未来导向性
- C. 具有低成本性

D. 当前投资，当前获益

【答案】：B

【解析】：人力资本投资的重点在于它的未来导向性。

历年真题回顾

2013-49. 关于人力资本投资的说法，正确的是（ ）。

- A. 将人力资本投资在今后历年中获得的货币收益直接进行加总，若超过人力资本投资总成本，则证明人力资源投资是有价值的
- B. 人力资本投资越多，收益率就越高
- C. 人力资本投资的成本和收益发生在不同的时间，因此需要首先计算两者的现值，然后再加以比较
- D. 人力资本投资决策的重要依据是在投资后是否能够在短期内获益

【答案】：C

【解析】：与物力资本投资一样，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。而货币在不同的时间点上有不同的价值，因此，如果要使比较有意义，就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，如都按当前的货币价值来衡量。

历年真题回顾

2015-24. 关于人力资本投资的说法，正确的是（ ）。

- A. 人力资本投资的成本越高，则越有投资价值
- B. 人力资本投资的内部收益越高，则越有投资价值
- C. 工作流动方面的支出不属于个人资本投资
- 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

【答案】：B

历年真题回顾

【解析】：因为内部收益率是指资金流入现值总额与资金流出现值总额相等、净现值等于零时的折现率。它是一项投资渴望达到的报酬率，该指标越大越好。人力资本投资同物质资本投资一样，并不是支出越多越好。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。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，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。

历年真题回顾

2017-47. 关于人力资本投资的说法，正确的是（ ）

- A. 人力资本的获得的基本要求是投资成本等于各年度获得的货币收益总和
- B. 贴现率越高，则同等人力资本投资越有利可图
- C. 内部收益率越高的人力资本投资的价值越大
- D. 人力资本投资越多则获得的收益越大

【答案】：C

【解析】：未来收益的现值与现期成本相比较，我们便可以知道进行人力资本投资是否值得；贴现率只要是正值，未来收入将会被进行累进贴现，贴现率越大，则未来收入的现值就会越

低；人力资本投资如同物质资本投资一样，并不是支出越多越好。

第二节 人力资本投资与高等教育

知识点 3 高等教育投资决策的基本模型

（一）高等教育投资的成本收益分析框架

（1）上大学从根本上说是一种经济决策，要考虑上大学的成本和收益比较

（2）接受高等教育会产生：

成本=直接成本+机会成本+心理成本

收益=经济收益+心理收益

知识点 3 高等教育投资决策的基本模型

知识点 3 高等教育投资决策的基本模型

（二）高等教育投资的几个基本推论

（1）投资后的收入增量流越长，则上大学的净现值越可能为正，上大学可能性更大。

（2）上大学的成本越低，则愿意上大学的人相对就会越多。

（3）大学毕业生与高中毕业生之间的工资性报酬差距越大，则愿意投资于大学教育的人相对来说就会越多。

（4）在折算上大学的未来收益时所使用的贴现率（利息率）越高，则上大学的可能性就越小。

知识点 3 高等教育投资决策的基本模型

（三）关于上大学的合理年限决策

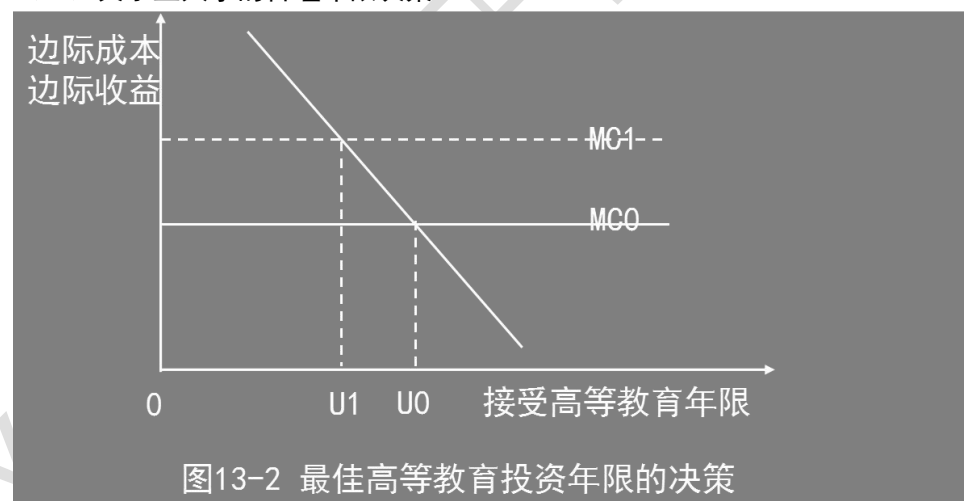


图13-2 最佳高等教育投资年限的决策

知识点 3 高等教育投资决策的基本模型

MC：边际成本线

MR：边际收益线

达到效用最大化的高等教育投资年限是在边际收益等于边际成本的那个点取得的。

①不同的人，上大学的边际成本是不同的。

②不同的人最好选择上不同年限的大学。

③在边际收益一定的情况下，边际成本高的人愿意上大学的年限更少一些。

④边际成本一定的情况下，能够从每多上一年大学中获得更高边际收益的人，更有可能上更长年限的大学。

知识点 4 教育投资的收益估计及高等教育的信号模型

（一）教育投资的社会收益

教育投资不仅能够产生较高的私人收益率，而且能带来较高的社会收益或外部收益；主要表现在以下几个方面：

- 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
- ③较高的教育水平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教育水平的提高还有助于提高整个社会的道德水平和信用水平，降低社会以及经济中的交易费用，提高市场效率。

知识点 4 教育投资的收益估计及高等教育的信号模型

（二）教育投资的私人收益估计偏差

1. 高估偏差

也被称为能力偏差。在对教育投资的回报率进行估计时，很可能会过高地估计一个人能够从教育投资中所能获得的收益，将把工资性报酬当中不应当归于教育的部分也认为是教育作出的贡献、这里最主要的是涉及一个人的能力问题。

知识点 4 教育投资的收益估计及高等教育的信号模型

2. 低估偏差

上大学收益不仅仅表现为较高生产率，还表现为心理上的收益或非货币收益；通常使用工资性报酬，但事实上，上大学超过高中毕业生的货币报酬不仅包括工资，还包括福利。

3. 选择性偏差

高等教育收益率研究实际上一方面高估了实际上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获得的收益。

知识点 4 教育投资的收益估计及高等教育的信号模型

（三）高等教育的信号模型

企业在雇佣员工时永远不可能完全弄清楚任何一位求职者的实际生产率；因此，企业常根据他们认为与生产率之间存在某种联系的、同时又是可以被观察到的标志或特征来进行人员筛选，比如年龄、经验、受教育程度等，这些标记就被称为信号。

文凭与高生产率存在联系，企业可用于筛选员工。将高等教育看成是一种信号的观点，对于我们理解企业将是否完成高等教育作为一种筛选求职者的手段来说，是有一定意义的。

历年真题回顾

2018-69. 在其他条件相同的情况下，使高等教育投资的价值变得越高的情形包括（ ）

- A. 上大学的心理成本越低
- B. 大学毕业生比高中毕业生的工资性报酬高出越多
- C. 上大学期间的劳动力市场工资水平越高

- D. 上大学的学费越低
- E. 大学毕业后工作的年限越长

【答案】ABDE

【解析】选项 C 错误，选项 C 增加了上大学的机会成本

历年真题回顾

2013-51. 教育投资的私人收益表现在（ ）。

- A. 教育投资能够带来整个社会财富的增长
- B. 教育投资有助于降低失业率和预防犯罪
- C. 教育投资有助于提高政策决策的质量和效率
- D. 教育投资能够提高被投资者在未来的收入能力

历年真题回顾

【答案】：D

【解析】：教育的社会收益主要表现在以下几个方面：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，从而减少失业福利支出，同时起到预防犯罪的作用，减少了执行法律的支出；③较高的教育水平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教育水平的提高有助于提高整个社会的道德水平和信用水平，降低社会以及经济中的交易费用，提高市场效率。由此可见 A、B、C 选项均不是教育投资的私人收益表现。

历年真题回顾

2013-52. 高等教育的信号模型认为（ ）。

- A. 高等教育不仅提高了受教育者的生产率，而且向雇主证明了受教育者具有高生产率
- B. 高等教育并没有提高受教育者的生产率，但是向客户证明了受教育者具有高生产率
- C. 高等教育并没有提高受教育者的生产率，但是向雇主证明了受教育者具有高生产率
- D. 高等教育不仅提高了受教育者的生产率，而且向客户证明了受教育者具有高生产率

【答案】：C

【解析】：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，即高等教育只不过是一种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。

历年真题回顾

2018-54. 大学毕业生的工资性报酬超过高中毕业生的工资性报酬的部分，被视为高等教育投资的（ ）。

- A. 成本
- B. 收益
- C. 总收益
- D. 总成本

【答案】C

【解析】大学毕业生的工资性报酬超过高中毕业生的工资性报酬的部分，被视为高等教育投资的总收益

历年真题回顾

2014-49. 人力资本投资理论认为,在其他条件相同的情况下,上大学后的收入增量流越长,高中毕业生上大学的愿望越强,能够支持这一理论的社会现象是()。

- A. 上大学的基本上都是年轻人
- B. 女性上大学的积极性比男性高
- C. 大学毕业生与高中毕业生的工资性报酬差距较大时,愿意上大学的高中毕业生比例上升
- D. 经济危机时期愿意上大学的高中毕业生比例有所上升

【答案】: A

【解析】: 本题考查高等教育投资决策的几个基本推论。在其他条件相同的情况下,上大学后的收入增量流越长,上大学的可能性更大。这有助于解释为什么上大学的主要是年轻人。

历年真题回顾

2014-50. 关于教育投资的说法,错误的是()。

- A. 教育投资有助于提高劳动生产率
- B. 教育投资会带来国民收入和社会财富的增长
- C. 教育投资的全部收益应当归投资者个人所有
- D. 教育投资的主体包括国家、劳动者个人及其家庭等多个方面

【答案】: C

【解析】: 教育不仅能够产生较高的私人收益率,还能带来较高的社会收益或外部收益,这种收益也许是被投资者本人没有直接获益但是整个社会却能够获得的利益。

历年真题回顾

2015-25. 在其他条件相同的情况下,上大学的成本越低,则愿意上大学的人越多,符合这种推论现象的是()。

- A. 在经济衰退时选择上大学的高中毕业生所占的比例更大
- B. 在经济繁荣时选择上大学的高中毕业生所占的比例更大
- C. 大学毕业后可以工作的年限越长,愿意上大学的人越多
- D. 大学毕业生的工资超出高中毕业生越多,愿意上大学的人越多

【答案】: A

【解析】: 上大学的经济成本主要包括直接成本和机会成本两部分,通常情况下,当经济处于衰退期时,高中毕业生不仅找到工作的可能性更小,而且即使找到工作之后所能够赚得的收入更低,这样就会使上大学的机会成本下降,从而有更大比例的高中毕业生愿意上大学。反之,在经济高速增长期,高中毕业生中愿意上大学的人所占的比例会有所下降。

历年真题回顾

2017-48. 关于能力差和能力强的人在上大学成本方面的说法,错误的是()

- A. 能力强的人比能力差的人上大学和心理成本更低
- B. 能力强的人有经理在大学时勤工俭学,这有助于降低他们上大学的机会成本
- C. 能力强的人比能力差的人上大学的直接成本更高
- D. 能力强的人与能力差的人在上大学的机会成本方面存在的差异,主要取决于他们不上大学去工作时能挣到的工资差异

【答案】: C

【解析】: 本题考查的高等教育投资决策的几个基本推论,在其他条件相同的情况下,上大学的成本越低,则愿意上大学的人相对就会越多,能力强者不仅有可能用更少的时间完成高

等教育，而且有可能在求学期间从事勤工俭学活动，从而降低上大学的机会成本，能力较强的人完成大学学业相对较为容易，所承受的心理成本往往也比较低

历年真题回顾

2017-49. 关于高等教育投资私人收益估计中存在的选择性偏差的说法，错误的是（ ）

- A. 大学毕业生都不上大学而是高中毕业就工作，他们的终身工资性报酬也会比那些实际没上大学的高中毕业生更高
- B. 那些高中毕业就参加工作的人即使上了大学，他们的终身工资性报酬也会比那些实际上大学的更低
- C. 人们在决定是否上大学以及选择何种职业都是基于比较优势原理做出的决策的
- D. 对上大学的私人收益进行的评估可能同时存在高估偏差和低估偏差

历年真题回顾

【答案】：A

【解析】：本题考查教育投资的私人收益估计偏差，上大学的人之所以选择上大学，是因为他们“不得不”去上大学，因为如果他们不上大学，而是高中毕业后就去工作的话，他们所得的工资性报酬可能还不如那些实际没有上大学的高中毕业生，反过来说，那些实际上没有上大学的人做出不上大学的选择也是很明智的，因为他们即使是上了大学，所获得终身性工资报酬也不大可能像实际上大学的那些人那样多

历年真题回顾

2015-76. 对教育投资的私人收益进行估计的选择性偏差表现为（ ）。

- A. 低估了那些上大学的人通过上大学而获得的收益
- B. 高估了那些没上大学的人因为未上大学而遭受的损失
- C. 高估了那些上大学的人因为上大学而产生的成本和收益
- D. 低估了上大学的成本，高估了上大学的收益
- E. 高估了上大学的成本，低估了上大学的收益

【答案】：AB

【解析】：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。这种误差就被称为选择性误差。

历年真题回顾

2017-75. 在其他条件相同的情况下，促使高中毕业生愿意上大学的情况包括（ ）

- A. 国家法定退休年龄延迟
- B. 国家针对需要上大学的高中毕业生推出了一项无息贷款计划
- C. 大学毕业生和高中毕业生之间的工资差距缩小
- D. 经济不景气，导致大学毕业生和高中毕业生找工作的难度都增加
- E. 大学生中延期毕业或拿不到学位的学生比例上升

历年真题回顾

【答案】：D

【解析】：关于上大学的决策模型显示，高中毕业生和大学毕业生的终身工资性报酬流曲线在肘点相交。在此之前，高中毕业生是一直有工资性报酬的，而大学毕业生在毕业之前没有

任何工资性报酬，而且在刚刚开始工作的时候，他们虽然得到工资性报酬，但是报酬水平有可能会低于高中毕业生。拐点之后，大学毕业生在历年中的工资性报酬就开始超越高中毕业生。在 M 点之后出现的大学毕业生的工资性报酬超过高中毕业生的那个区域就构成了大学毕业生接受高等教育所产生的总收益（假定已经换算为现值）。

第三节 人力资本投资与在职培训

知识点 5 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

在职培训是除正规教育以外的另一种重要的人力资本投资形式。有些在职培训比较正规，如正式的课程或项目、正规的学徒计划。但大多数在职培训都是非正式的，以致难以衡量甚至难以觉察。

知识点 5 在职培训及其基本类型

（二）在职培训的类型

（1）一般在职培训（简称一般培训）

是指培训所带来的技能对所有的行业和企业都有用。换言之，一般培训使劳动者对于所有企业的劳动生产率都有所提高，即那些没有提供培训的企业如果得到受到一般培训的员工，那么这些企业的生产率也同样能够得到提高。

（2）特殊在职培训（简称特殊培训）

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。那些没有提供培训的企业即使是将在其他企业获得过特殊培训的劳动者招收过来，也不会提高生产率。

知识点 6 在职培训的成本与收益

在职培训作为一种人力资本投资活动，当然也需要付出一定的成本：

1. 在职培训所需要的一些直接成本开支
 2. 受训者参加培训的机会成本
 3. 利用机器或有经验的职工从事培训活动的机会成本
- 收益：主要表现在受训者生产率的提高上。

知识点 6 在职培训的成本与收益

（二）在职培训投资的成本及收益安排

1. 一般培训的成本与收益分摊方式

由员工自己负担一般培训的成本并享有其收益。

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，同时在培训以后又获得与较高的生产率相对应的较高工资率。

2. 特殊培训的成本和收益安排

企业承担成本。

受训时，取一个介于市场工资和较低工资率之间的工资率，这实际上意味着员工和企业分摊了培训成本；结束后，支付一个介于市场工资率和较高工资率之间的相对较高的工资率，这其实就意味着劳动者和企业共享了培训收益。

知识点 6 在职培训的成本与收益

(三) 在职培训对企业及员工行为的影响

企业：

- (1) 通过各种人力资源管理实践来尽力降低受过特殊培训的这些员工的流动率或辞职率。
- (2) 企业对继续雇用受过专门训练的工人比继续雇用没有受到过专门训练的工人更感兴趣。
- (3) 由于特殊培训往往同一个工人在一个企业中连续服务年限的长短有关，因此，企业中资格越老的工人失业的可能性越小。
- (4) 接受正规学校教育数量越多（即上学时间越长）的人，越有可能接受更多的在职培训。

知识点 6 在职培训的成本与收益

员工：

- (1) 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，这样，他们的流动倾向就会受到削弱。
- (2) 随着员工的年龄越来越大，他们进行在职培训投资的意愿也就越来越低。

历年真题回顾

2013-53. 培训的机会成本包括（ ）。

- A. 支付给外部培训师的讲课费
- B. 因在郊区度假村租用培训场地而支付的租金
- C. 受训者因为参加培训而不能全力以赴工作而引起的损失
- D. 在培训中由于需要实战演练而耗费的原材料

【答案】：C

【解析】：在职培训的机会成本主要包括：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，还有一些培训虽然是在业余时间进行的，但是受训员工也往往需要提前下班或请假。另外，参加培训的员工常常不能全力工作。因此，这些都会给企业的生产和工作带来一定的损失。②利用机器或有经验的职工从事培训活动的机会成本。

历年真题回顾

2014-51. 关于一般在职培训和特殊在职培训的说法，正确的是（ ）。

- A. 一般在职培训需要离岗完成
- B. 特殊在职培训需要离岗完成
- C. 一般在职培训和特殊在职培训都能带来员工生产率的提高
- D. 一般在职培训和特殊在职培训不可能同时发生在一次培训中

【答案】：C

【解析】：在职培训可以分成两大类：一般在职培训和特殊在职培训。在实际中，许多在职培训都是既包括一般培训因素，又包括特殊培训因素，因而有时很难将两种训练内容严格区分开来。在职培训的收益则主要表现在受训者生产率的提高上。

历年真题回顾

2014-52. 关于在职培训收益的说法，正确的是（ ）。

- A. 在职培训的收益不仅仅体现在受训者的生产率提高方面
- B. 在职培训的收益应当在培训后马上体现出来
- C. 在职培训的收益只能归企业或员工中的一方所有
- D. 在职培训的收益总是能够超过其成本

【答案】：A

【解析】：在职培训的收益主要表现在受训者生产率的提高上。然而这种收益有时是比较明显，有时则要经过一段时间才能表现出来。一般培训成本由员工来承担并享有其收益。特殊培训由企业和员工共同分摊培训成本，共同分享特殊培训的收益。

历年真题回顾

2015-26. 根据人力资本投资理论，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

【答案】：C

【解析】：对于员工来说，获得的一般技能无论如何都能给他或她带来收益，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。这种成本和收益安排方式是最有效率的。在特殊培训的情况下，培训投资的成本和收益安排往往是企业和员工双方以一种共同保险的方式完成企业的特殊培训投资，从而使得双方都获利。

第四节 劳动力流动

知识点 7 劳动力流动及其主要影响因素

一、劳动力流动及其利弊

（一）劳动力流动及其意义

劳动力依据劳动力市场条件变化，在企业间、职业间、产业间以及地区间的移动。

意义：可以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他市场形势的变化作出快速的调整，也是人们实现个人就业选择自由的一个重要手段。

知识点 7 劳动力流动及其主要影响因素

（二）劳动力流动对企业和员工的影响

1. 企业将承担双重的损失，一是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，二是企业必须重新培训新工人，并且要在一定时期里承担因新工人生产效率低而带来的损失。
2. 一个离职的员工在从事新的工作时，也必须重新接受训练，至少要重新适应新工作的特殊要求及特殊工作氛围。他必须在工作一段时间之后，才能充分发挥作用。

知识点 7 劳动力流动及其主要影响因素

二、劳动力流动的主要影响因素

	分类因素	影响情况
企业因素	规模	企业规模越大,员工流动率越低（1）工资比较高；（2）工作机会多
	所处地理位置	企业位于企业数量较多的大型都市地区,其他条件相同情

劳动者因素		况下，员工流动率比较高
	组织文化及领导风格等	心理感受不佳是员工满意度下降最终离职的主要因素。心理成本过高或者心理收益过低，都会导致流失
	年龄	年轻时流动频繁。①为寻求更高的工作匹配质量；②人力资本投资动机，流动机会成本低，投资回收期长
	任职年限	任职年限越长，离职可能性越低。 ①工作匹配质量好；②特殊培训人力资本多；③心理成本下降；④心理收益上升
	性别	女员工离职率高，在职年限更短

知识点 7 劳动力流动及其主要影响因素

二、劳动力流动的主要影响因素

市场周期因素	宽松状态（供大于求）	已经就业的劳动者的流动机会受到削弱
	紧张状态（供小于求）	劳动力流动率上升
	失业率和临时解雇率	衡量劳动力市场松紧程度的两个重要指标：离职率、临时解雇率，和失业率存在负相关关系
	经济周期	①经济快速增长时期，劳动力流动率高；②经济停滞期或衰退期，劳动力流动率低
社会因素	对于流动的态度以及流动的传统习惯	影响流动频繁性，即流动率
	不同国家的社会制度	影响劳动力流动的直接成本

知识点 8 劳动力的跨地区、跨职业流动

（一）劳动力跨地区流动的主要原因

经济原因是最基本的。

存在着地区之间经济发展的不平衡，一是经济发展水平上的静态差异，二是地区之间在发展速度上的动态差异。

劳动力流动总是向着经济增长最快、投资扩大最迅速的地区。

从一个地区来看，引起就业增长的要素有：

- ①与全国经济增长率相比的预期地区增长率
- ②地区工业组合
- ③地区优势和地区劣势

知识点 8 劳动力的跨地区、跨职业流动

(二) 劳动力跨地区流动的主要考虑因素

- (1) 地区间人均收入差别。差别越大，劳动力地区间迁移的可能性就越大。
- (2) 工作机会的多少。就业机会多对劳动力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。
- (4) 迁移成本。包括直接成本、机会成本和心理成本三个方面。
- (5) 劳动力迁出地区和迁入地区的关系密切程度。两个地区的各种条件越相似，越有利于劳动力流动。

知识点 8 劳动力的跨地区、跨职业流动

四、劳动力的跨职业流动

职业流动既是劳动力市场上劳动力供给的调整过程，也是劳动者的职业选择过程。

劳动力市场上最需要的职业，其报酬水平会大大高于劳动力市场平均工资水平，这会吸引其他职业的劳动力改换职业。

劳动力职业流动的方向可按职业等级差别分为向上流动、向下流动和水平流动。

两代人从事相同职业的比例越高，非竞争性力量对职业选择的决定性越强，劳动力配置越不合理，反之，两代人职业差异越明显，竞争对职业选择的作用越大，劳动力资源配置则趋于合理。

知识点 9 劳动力的跨产业流动及产业内流动

(一) 农业劳动力向工业部门的流动

- ①排斥力和吸引力共同作用的结果。工业部门随着工业化的推进、报酬的增加，吸引力越来越强；随着就业量的增加，增速放缓，表现为排斥力。
- ②不仅取决于工农业收入差异，还取决于获得工业部门就业机会的可能性。

知识点 9 劳动力的跨产业流动及产业内流动

③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

④蓝领阶层和农业劳动者一样都是从事体力劳动，二者具有同一性。

农业劳动力流动的两种情况：离土又离乡（即与农业生产断绝联系）；离土不离乡：即在从事工业部门活动的同时还从事一些农业劳动。

知识点 9 劳动力的跨产业流动及产业内流动

(二) 第二和第三产业内部的劳动力流动

- ①是企业选择员工和劳动者选择受雇单位两方面行为共同作用的结果。
- ②不同的产业内部劳动力流动的情况不同。
- ③产业部门劳动力工资水平越高，越吸引劳动力加入。

历年真题回顾

2018-17. 关于影响劳动力流动的市场周期因素的说法， 错误的是（ ）

- A. 一个国家的住房制度是影响劳动力流动的市场 周期因素
- B. 解雇率高时往往离职率低

- C. 失业率高时往往离职率低
- D. 大多数时候劳动力市场周期是与经济周期同步的

【答案】A

【解析】选项 A 错误，住房制度不属于市场周期因素。

历年真题回顾

2014-53. 关于劳动力职业流动的说法，正确的是（ ）。

- A. 经济不景气时期，一些劳动者失去了原来较好的职业，不得不接受条件较差的职业，这属于跨职业流动中的水平流动
- B. 家庭两代人之间的职业相似性越高，则表明竞争对于职业选择的作用越大
- C. 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
- 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

【答案】：C

【解析】：选项 A 错误，属于向下流动；选项 B 错误，两代人职业差异越明显，竞争对职业选择的作用越大；选项 D 错误，收入高于或接近中值水平的职业，都有劳动力净流入；收入低于中值水平的职业，劳动力净流出，但服务业是个例外，其收入低于中值收入，但劳动力却净流入。

历年真题回顾

2018-30. 关于劳动力流动对企业和劳动者产生的影响的说法，错误的是（ ）

- A. 有经验员工的离职通常导致企业增加培训新员工的成本
- B. 有自愿离职的情况下，员工的劳动力流失是没有成本的。
- C. 劳动力流动对于企业和劳动者都有利有弊
- D. 资深员工离职会导致企业的一部分培训成本无法回收。

【答案】B

【解析】选项 B 错误，自愿离职导致的员工的劳动力流失也存在成本

历年真题回顾

2018-33. 衡量劳动力市场松紧程度的重要指标之一是（ ）

- A. 工资率
- B. 失业率
- C. 就业人数
- D. 失业人数

【答案】B

【解析】衡量劳动力市场松紧程度的重要指标就是失业率。

历年真题回顾

2017-50. 关于不同产业之间以及产业内部劳动力流动的说法，正确的是（ ）

- A. 劳动力从工业部门流入农业部门时大多会首先进入蓝领阶层
- B. 产业内部的劳动力流动是企业选择员工的结果
- C. 产业内部的劳动力流动是员工选择企业的结果
- D. 劳动力在产业之间以及产业内部流动时，通常会向就业机会更高的方向流动

【答案】：D

【解析】：本题考查劳动力的跨产业流动及产业内流动，从农业流入到工业部门的劳动者大多数首先进入所谓的蓝领阶层，产业内部的劳动力流动是企业选择员工和劳动者选择受雇单

位两方面行为共同作用的结果。

历年真题回顾

2015-77. 关于劳动力流动的说法, 正确的是 ()。

- A. 工农业之间的收入差异是吸引农村劳动力向工业部门流动的原因之一
- B. 回归迁移是一种跨产业劳动力流动现象
- C. 自愿性职业流动基本上属于向上流动
- D. 一个产业部门的失业率高则意味着该部门的非自愿流动率较高
- E. 从农业部门流入工业部门的劳动者大多因所受训练不足进入蓝领阶层

【答案】: ACDE

【解析】: 选项 B 错误, 在地区劳动力流动中, 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, 但经过一段工作后, 又迁回到原地区。

历年真题回顾

2014 年案例

据新闻媒体报道, 目前我国高等教育领域存在以下三种现象: 第一, 一部分家境较好的大学生在大学期间花费非常高, 而另一部分家境较差的大学生则非常节俭。有些家庭条件优越的大学生在校期间学习成绩很一般甚至较差, 但借助父母的关系找到了工资较高的工作; 而有些很优秀的大学生在刚毕业时工资水平却不高。第二, 受美国金融危机的影响, 国内很多企业开始降薪甚至裁员, 一些在职人员选择回到学校全职攻读硕士或博士学位。第三, 本科毕业生直接就业的学生比例有所下降, 希望读研究生的学生比例有所上升。

历年真题回顾

2014-93. 关于大学生在大学期间的花费的说法, 正确的是 ()。

- A. 家境好的学生比家境差的学生上大学的直接成本更高
- B. 上大学的直接成本主要体现在学费及与学习直接有关的其他费用方面
- C. 在大学期间的奢侈性消费不属于上大学的直接成本
- D. 在大学期间的奢侈性消费属于上大学的机会成本

历年真题回顾

【答案】: BC

【解析】: 大学毕业生接受高等教育的成本包括两部分, 一部分是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, 此外, 大学毕业生由于接受高等教育, 一方面导致在最初的四年中因无法工作而损失了四年的工资性报酬, 另一方面, 还有可能因为刚开始工作时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。严格来说, 这两部分成本都属于接受高等教育的机会成本。

历年真题回顾

2014-94. 一些成绩较差但家庭条件优越的大学生反而能通过关系找到工资更高的工作, 关于这一现象的分析, 正确的是 ()。

- A. 这些大学生比刚毕业时工资较低的其他同学上大学的总收益要高
- B. 这些大学生毕业后获得的较高工资与他们是否上大学无关
- C. 上大学时的成绩好坏与未来可以获得的工资性报酬之间是没有关系的
- D. 上大学的总收益并不仅仅取决于刚开始工作时的工资水平

【答案】：D

【解析】：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，因此如果仅仅根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。

历年真题回顾

2014-95. 关于在职人员回到学校攻读硕士或博士学位的说法，正确的是（ ）。

- A. 在经济不景气时期进行人力资本投资的机会成本比较低
- B. 在职人员全职攻读研究生学位的机会成本高于没工作过的年轻学生
- C. 在经济不景气时期攻读学位的直接成本比较低
- D. 在经济不景气时期攻读学位不属于人力资本投资活动

【答案】：AB

【解析】：人力资本投资的机会成本可以理解为，某人因进行人力资本投资而不得不放弃的收入。整个社会的经济增长水平和所处的阶段会影响人上大学的机会成本。当经济处于衰退期时，由于工作能够赚得的收入较低，会使人力资本投资的机会成本下降。有工作收入的在职人员全职攻读研究生学位时，他们需要放弃的收入即机会成本要比没工作过的年轻学生高。

历年真题回顾

2014-96. 促使本科毕业生继续攻读硕士学位而不是马上就业的情形包括（ ）。

- A. 毕业研究生和本科生之间的工资差距扩大
- B. 政府提高了研究生在校期间的助学金水平
- C. 研究生找到好工作的机会大大超过本科生
- D. 本科生的就业形势非常好

【答案】：ABC

【解析】：毕业研究生和本科生之间的工资差距扩大、研究生找到好工作的机会大大超过本科生，均可增加毕业研究生因攻读研究生而产生的总收益，因而会促使本科毕业生继续攻读硕士学位。政府提高研究生在校期间的助学金水平，使攻读研究生期间的收入增加，相当于降低了攻读研究生的机会成本，也会促使本科毕业生继续攻读硕士学位。

历年真题回顾

2015 年案例

小罗 2013 年从一所工科大学硕士毕业。刚毕业时没有找到理想的工作，收入比原来本科毕业就参加工作的同学还低。积累了一些工作经验后，小罗在 2014 年环岛一家薪酬水平较高的民营公司，但很快他发现这家公司的企业文化不是很好。领导对知识型员工比较简单粗暴，不够尊重。

于是，他在 2015 年跳槽去了第三家公司，这家公司尽管起薪不如第二家公司高，但重视员工培训，除了正式培训课程之外，工作经验丰富的同事也会在工作中给予小罗很多指导。另外，这家公司还鼓励有潜力的技术型员工在业余时间攻读 MBA 学位。公司规定，只要员工能够顺利拿到 MBA 学位，且承诺此后继续为公司服务 3 年，公司就会给员工报销一半学费。

历年真题回顾

2015-93. 关于小罗研究生刚毕业时工资不如本科毕业就业的同学的说法，正确的是（ ）。

- A. 攻读研究生的人力资本投资回报率低于攻读本科

- B. 攻读研究生的收益体现在长期，而不是短期内
- C. 小罗应该本科毕业就直接就业，而不应该攻读研究生
- D. 研究生刚毕业时的工资都比有两年工作经验的本科毕业生低

【答案】：B

【解析】：从“关于是否上大学的决策模型”来看，攻读研究生的收益体现在长期中，而不是短期内。小罗研究生刚毕业时的工资低于已经参加工作的本科生，主要是因为他还缺乏工作经验，处于接受培训和适应工作的阶段。

历年真题回顾

2015-94. 关于小罗从第二家公司离职的说法，正确的是（ ）。

- A. 劳动者在决定是否流动时并不把工资水平当成重要考虑因素
- B. 决定劳动者流动的最重要因素是工资水平
- C. 组织文化会对劳动力流动产生影响
- D. 领导风格对劳动力流动会产生影响

【答案】：CD

【解析】：小罗换到一家薪酬水平较高的民营公司后，很快他就发现这家公司的文化不是很好，领导对知识型员工比较简单粗暴，不够尊重。于是，他在 2015 年跳槽去了第三家公司。这反映了企业的组织文化以及领导风格对劳动力流动的影响。

历年真题回顾

2015-95. 关于小罗在第三家公司得到培训的说法，正确的是（ ）。

- A. 这家公司提供的正式培训属于特殊培训
- B. 资深同事对小罗的工作指导属于在职培训
- C. 小罗在业余时间攻读 MBA 学位不属于在职培训
- D. 小罗在业余时间攻读 MBA 学位属于人力资本投资

历年真题回顾

【答案】：BCD

【解析】：在职培训是指员工在工作场所和完成任务过程中所接受的培训。有些在职培训比较正规一些，如一些正式的培训课程或项目、正规的学徒计划，但大多数在职培训都是非正式的，经验较少的工人往往通过“边干边学”来获取新的技能，如先观察有技术的工人如何工作，然后在技术工人生病或缺岗时顶岗操作来熟悉技术。

此外，通过有经验的技术工人与未受到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。第三家公司重视员工培训，除了正式培训课程之外，工作经验丰富的同事也会在工作中给予小罗很多指导。上述培训都属于在职培训。另外，从案例介绍的情况中不能看出这家公司提供的培训是特殊培训。在业余时间攻读 MBA 学位属于在职研究生，与上述在职培训的概念不符。各级正规教育和在职培训活动所支出的费用都属于人力资本投资。

历年真题回顾

2015-96. 关于第三家公司报销一季 MBA 学费的说法，正确的是（ ）。

- A. 公司通过这种方式对员工进行了人力资本投资
- B. 这种规定增加了员工读 MBA 的人力资本投资成本
- C. 公司和员工共同分担了人力资本投资成本，同时共享了投资收益
- D. 报销一半学费后员工必须为公司工作 3 年的规定，有利于降低员工离职率

【答案】：ACD

【解析】：第三家公司报销一半 MBA 学费，这类支出属于人力资本投资，这一规定减少了员工攻读 MBA 的人力资本投资成本。报销一半学费后员工必须为公司工作 3 年的规定体现了公司和员工共同分担了人力资本投资成本，同时共享了投资收益，有利于降低员工离职率。

历年真题回顾

2017 案例分析

最近一段时间，北京某软件公司人力资源总监罗明感到压力很大，特别是一些业务骨干提出辞职，影响了公司的正常业务。公司总裁约谈了罗明，要求尽快找出员工辞职的真实原因，并提出解决策略；罗明带领人力资源部经过一个月的紧张工作，基本搞清楚问题的原因，具体原因有：

第一，有些新招来的年轻员工由于入职前对公司和工作了解不够，进来以后发现工作内容与想象不太一样，在尝试工作一段时间后仍然无法适应，因而选择离职。

第二，有部分员工离职是因为与直接上级关系比较紧张，对上级的的工作方式不认同，工作中无法与上级进行有效沟通。

第三，有一批员工离职则是因为北京房价过高，员工感觉在北京买房难度太大，将来抚养孩子的压力也大，因而选择到软件开发就业机会较多的二线城市定居。

历年真题回顾

第四，有些员工流动则是因为有规模更大的企业来挖他们，这些企业支付的工资相对于本公司更高。

根据以上材料，回答下列问题：

历年真题回顾

93. 关于第一种情况的说法，正确的是（ ）

- A. 劳动力流动是一个企业和员工之间相互匹配的过程
- B. 工作经验少，任职年限短的员工与企业 and 岗位之间的匹配性往往更不稳定
- C. 员工离职不会给企业带来成本
- D. 年轻的新员工流动对他们个人而言成本比较低

【答案】：ABD

【解析】：本题考查劳动力流动，当一个有经验的员工离职，而企业不得不用一个缺乏经验的员工来填补由此带来的职位空缺时，企业将承担双重的损失，一是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，二是企业必须重新培训新工人，并且要在一定时期里承担因新工人生产效率低而带来的损失；因此 C 选项错误

历年真题回顾

94. 第二种情况表明，（ ）是造成员工流动的重要原因

- A. 工资水平
- B. 工作机会
- C. 领导风格
- D. 工作性质

【答案】：C

【解析】：本题考查劳动力流动原因，从题干中看出，员工离职因为与直接上级关系比较紧张，这体现了员工不喜欢这种领导风格。

历年真题回顾

95. 关于第三种情况的说法，正确的是（ ）

- A. 造成企业员工流动的一些原因不在企业的可控范围之内
- B. 经济周期对劳动力流动也会产生影响
- C. 企业所处的地理位置对劳动力流动也会产生影响
- D. 社会方面的原因也有可能会导致员工流动

【答案】：AC

【解析】：本题考查劳动力流动原因，该企业所处地理位置是北京，北京房价过高不在企业可控范围。

历年真题回顾

96. 一般来说，规模大的企业能够支付较高水平的工资，主要原因在于（ ）

- A. 规模大的企业更有可能通过规模经济来增加利润
- B. 规模大的企业本身要求员工们相互之间高度依赖和相互协作，降低人员流动率
- C. 大企业员工的纪律约束通常比较严格，因此高工资中有一部分属于技能性工资差别
- D. 大企业为了员工提供更多的工作轮换和额外机会，员工流动率较低，生产率较高

历年真题回顾

【答案】：AB

【解析】：本题考查影响劳动力流动的企业因素，大企业支付高工资的主要原因包括：（1）大企业更有可能通过实现规模经济来增加利润，从而可以承受更高的工资成本；（2）大企业生产过程本身要求员工们相互之间高度依赖和相互协作，因此他们会力图通过相对较高的工资来降低员工的流失率，（3）大企业提供的相对较高水平的工资，可能也是对大企业严格纪律约束所提供的一种补偿性的工资差别；（4）大企业更有动力对员工进行培训