

人力资本投资风险

——对中国高校毕业生就业选择与
教育投资风险的研究

赵宏斌 著

上海交通大学出版社

目 录

第一章 导论	1
第一节 问题溯源	1
第二节 逻辑结构与主要内容	3
第二章 人力资本投资收益分析	10
第一节 人力资本理论的源起与发展	10
第二节 人力资本投资的概念与内涵	15
第三节 人力资本的经济收益	25
第四节 人力资本投资与收益的不确定性特征	36
第三章 人力资本投资风险概述	40
第一节 人力资本投资风险的概念和类型	42
第二节 个体对人力资本投资的风险态度	49
第三节 人力资本投资风险的计量方法	52
第四节 人力资本投资的风险溢价	56
第四章 产权制度、市场分割、信息与人力资本收入风险 ...	60
第一节 人力资本产权制度与收入风险	60
第二节 劳动力市场分割与人力资本收益风险	70
第三节 教育决策的信息不完全与教育投资风险 ...	85
第五章 教育选择的收益风险	94
第一节 教育收益的风险研究概述	94
第二节 受教育年限的选择与收益风险	100
第三节 教育过度与收益风险	115
第四节 教育收益与风险的国际比较	127





第六章 职业选择的收入风险	137
第一节 职业和专业选择的 风险价值	137
第二节 职业收入风险的差异及其影响因素	146
第三节 个体财富与职业(专业)选择	160
第四节 风险偏好与专业选择	168
第七章 我国个体高等教育与职业选择的 风险	172
第一节 家庭对高等教育的投资风险	172
第二节 不同收入家庭的教育投资风险	180
第三节 我国个体教育收益风险的实证研究	183
第四节 我国大学毕业生职业选择行为的实证研究 ...	192
第五节 我国大学毕业生就业风险管理	201
第八章 人力资本收益的风险定价和教育投资的组合决策	208
第一节 人力资本收益的风险定价	208
第二节 受教育年限与职业选择的组合决策方法 ...	216
第九章 研究的政策性含义与总结性述评	230
第一节 政策含义	230
第二节 总结性述评	236
参考文献	241
后记	251

序 言

最近几十年人力资本研究得到了空前发展,但多数研究延续了经典的人力资本理论研究范式,假定人力资本投资不存在风险,这与客观现实有一定的距离。风险是对教育投资有很大影响的现实问题,需要从理论上加以深入探讨。

人力资本理论认为教育能提高人的能力,从而提高劳动生产力和总的产出规模,最终提高受教育者的收入水平,比如卡德在相关文献中估计年教育收益率在8%~13%之间,可与股票或债券资产的高收益率相媲美。教育已超出了消费的范畴,成为人力资本投资的主要形式,与物质资本投资一样,是为了获得将来收益和提升人力资本投资价值而进行的投资行为。正是从这个意义上说,明瑟、舒尔茨、贝克尔等学者的贡献是革命性的,也正由于教育等人力资本投资具有较高的回报,各国政府都非常重视教育问题,视教育为国家发展的基石。但既然是投资,就难免有风险,而且由于教育投资时间长、成本回收期长,人力资本具有不可剥离性,不可能在市场上进行买卖、抵押、转让和交易,无法继承等特点,其风险往往更难控制。

教育投资的风险来自多方面,若以高等教育投资为例,它首先来自专业选择。众所周知,教育投资具有明显的滞后性,今天的选择是为四年、七年甚至十年后的就业做准备,而各类职业的市场需求在未来一个较长的时期内是不确定的,今天很热门的职业,明天就可能变得不热门。如果投资学习的专业不能适应未来市场的需要,则教育投资的收益率就会比较低。这种由于信息不充分等原因导致的专业选择不当而引起的教育收益贬值,在现实中是非常普遍的。





教育投资的风险也来自毕业生就业状况。我们讲教育投资能带来高回报,是以大学毕业生能找到理想工作为前提的,否则,考虑教育收益率时要打个折扣。在此可借用托达罗的“就业概率”一词来加以说明。托达罗认为,农村剩余劳动力向城市转移,不仅取决于城乡之间的实际收入差距,而且取决于在一定时期内在城市现代部门找到高报酬工作的就业概率的大小。比如,农民在农村工作的收入为 500 元,在城市现代部门工作的收入为 1000 元,即城乡之间的实际收入差距是 500 元,按照刘易斯、费 H 等人的观点,农民是非常愿意去城市工作的,但若考虑到城市的就业概率则不然。假设在城市现代部门找到工作的概率是 40%,那么,农民在城市现代部门工作的预期收入是 400 元($1000 \times 40\%$),还不如继续在农村工作挣得多。这时,按照托达罗的逻辑,农民迁往城市就会被认为是不明智的。同理,进行人力资本投资也有个就业概率问题。假如现行的教育收益率是 10%,这被认为是一个值得投资的回报率,但若大学毕业生的就业概率只有 70%,则预期的收益率是 7%而非 10%,投资高等教育是否值得就需重新考虑了。

最近几年大学毕业生就业越来越困难,2005 年全国高校大学生毕业时真正签约者只有 33.7%,如果把等待签约、准备从事自由职业、考取研究生和申请不就业准备考研的均视为“确定去向”的话,那么“落实率”为 74.5%。与此相伴而生的是,越来越多的大学毕业生手拿文凭徘徊在用人单位门前,难以找到工作。理想与现实之间的差距导致大学生结构性失业和自愿失业的人数增多,这无疑会增大教育投资的风险。

教育投资的风险还来自劳动力的流动状况。与其他投资不同,教育投资所形成的人力资本存在自增强机制,即人力资本越多的人,越倾向于更多地学习,从而人力资本存量越来越多。但人力资本发挥作用有赖于劳动力市场状况,一



般来说,市场越均质,人力资本的效能就越大,否则就越小。我国现处于转型过程中,劳动力市场存在比较严重的制度性分割,户籍制度、社会保障制度等的不合理和不完善成为制约工作转换的瓶颈。在专业不对口、岗位不匹配的情况下,要想转换工作,将面临很高的转换成本,包括工作接受成本、工作离开成本、与原单位的交易成本等。这阻碍了劳动力的流动性,降低了工作热情和效率,加大了教育投资的风险。

人力资本投资风险研究是一个宽泛而复杂的问题,关于这方面的文献少,从概念的归纳到计量方法的使用都要从头探索,研究难度大。赵宏斌同志在攻读博士学位期间,把学术兴趣聚焦于“人力资本投资风险”研究上,阅读了大量的相关文献,并结合我主持的我国“大学毕业生就业问题研究”等课题,对人力资本投资中的教育投资风险问题进行了深入的探讨。现呈现在读者面前的这本书是在其广受专家好评的博士论文的基础上修改完善而成的,融合了教育经济学、制度经济学和投资学的相关理论,着重从教育选择和职业选择两个方面研究了教育投资决策的理论和实践,逻辑严谨,论据充足,结论说服力强,对指导个体教育投资决策以及教育与劳动力市场的相关政策的制定,具有重要的指导意义。从学术传承的角度来说,作为国内第一本系统地从个体教育投资角度阐释人力资本投资风险的著作,对以后进一步研究人力资本投资风险问题具有重要的启示意义。

赖德胜

2006年12月于北京师范大学

第一章 导 论

第一节 问题溯源

人力资本概念的提出说明了人们在教育、培训等方面进行自我投资的事实。经济学所用的“投资”是指用在能产生未来收益的资产上的费用,并以此区分投资和消费。普通消费只带来眼前的满足和利益,但不能创造未来的收益,能在未来带来收益的资产才被称为资本。传统上,投资和资本的经济分析大多针对物质资本而言,投资者是经济人,具有追求最大利益的动机和要求。在常规的投资理念中,投资可能为投资者带来利润,也可能使投资者遭受损失。市场经济越成熟,投资收益与风险并存且一致性愈加明显,回报越丰厚的投资,暗含的风险也越大。舒尔茨、贝克尔等人指出,教育、培训、健康和迁移等方面的投资有助于增强劳动者的生产能力和在未来获得更大的收益,因而是对人自身的一种投资行为,称之为人力资本投资。人力资本作为一种较晚被认知的资本形态,是否也存在投资风险呢?这一问题并未引起研究者的重视,在纷繁复杂的研究文献中,人们见到更多的是关于人力资本投资所能产生的积极后果,而对其风险的论述较为鲜见。研究中的忽略并不代表现实中的不存在,如果人力资本投资风险是客观存在的,它应成为投资者进行投资决策时需要慎重考虑的问题,尤其是对于资金短缺、在竞争中处于弱势的地区、企业或个体更应引起高度重视,它直接关系到不同投资主体的成本收益、资源的配置效率和投资主体的风险价值。鉴于此,对人力资本投资风险存在性的思考是必要的。

在传统的人力资本理论研究中,暗含着一个基本的假定,即只要





进行人力资本投资,就能形成相应的人力资本和获得相应的收益,就是说,人力资本是确定性环境下的投资结果,人力资本投资风险为零。这一假设成立的前提是:人力资本投资的客体全部具有相同的能力和努力倾向,只要进行相同的投资就会带来相同的能力增加,能力相同的劳动者必然带来相同的产出,不考虑劳动者能力的发挥。显然,这一假设及其前提条件是值得商榷的,因为人的能力是有差异的,即使受到相同的教育投资所获得的人力资本存量不尽相同,人力资本的主观能动性和创造性的发挥也依赖于环境和制度因素的激励,不同的环境、制度所起的作用不同,这样,从理论上提升了对人力资本投资风险存在性的认识。而在经典的人力资本理论研究中,忽视了风险存在问题,给人力资本理论研究者留下了有待拓荒的新领域。

在参与赖德胜教授主持的“大学毕业生就业问题研究”课题中,作者常常思索大学毕业生在教育选择和职业选择中的成本与收益问题,更加深了对教育投资风险问题的关注。在中国经济转型期,劳动力市场人才区域性供求不均衡,以及近几年来高等学校大规模扩招,大学毕业生就业面临着非常严峻的挑战。据教育部提供的数据,2001年大学本科生的一次就业率只有70%,待业人数曾达到34万,待业率(实际是一次失业率——笔者注)为30%;2002年达到37万人,再加上大专和高职毕业生,初次失业率达到60%,总人数约80万。保守估计2002年全国有1900万人处于失业状况,那么大学生失业人口占全国失业人口的4.2%。如果按照官方的数据,全国只有1400万失业人口,那么大学生失业率占总失业率的5.7%^①。2003年是高校扩招后的第一批毕业生就业,人数达到212万,比2002年增加67万,在原有的失业压力下出现新的就业竞争势态^②。虽然他们受过高等教育,有比较强的竞争能力,但至少在一定时期内处于失业状态。无论失业是暂时的还是永久的,也无论是就业观念的陈旧还是对未来前景的不良预期,失业总会带来精神上的打击和经济上的损失。高校扩招和人们对高等教育投资的热情给人们带来了更多的受教育机会,但对高等教

① 参见胡鞍钢报告:《结构变革的创造性摧毁》。北京大军经济观察研究中心,网址:www.dajun.com.cn。

② 中国社科院中国社会形势分析与预测课题组:《2002~2003年:中国社会形势分析与预测总报告》。



育选择存在盲目性,毕业即失业、工作与专业不对口等现象,导致教育收益率低下,个人的教育投资得不到预期的回报,这是个体在进行教育投资时不得不面临的收益风险。

从教育收益率来看,与1988年数字相比,我国1995年的教育收益率有较大幅度的提高,比如全国平均数字从3.8%上升到5.73%,提高了近2个百分点;男性教育收益率从2.5%上升为5.14%,提高了1倍;女性职工的教育收益率从3.7%上升到5.99%,也提高了近2.3个百分点^①。教育收益率的上升与教育的配置能力和教育生产能力有了更大的运作空间是分不开的,是改革与经济发达的结果。但是按照教育收益率分布的一般规律,经济发展并不一定会导致教育收益率的提高,相反一般会降低教育收益率,因此我国教育收益率的上升是经济体制改革的结果,会在经济发展过程中达到均衡,并随经济发展而有下降的趋势。与世界其他国家相比,低收入(低于756美元)国家的明瑟收益率为10.9%,中等收入(756~9265美元)国家的明瑟收益率为10.7%,高收入国家(高于9265美元)明瑟收益率为7.4%,世界平均明瑟收益率为9.7%^②。我国的教育收益率只有同等发展水平国家相应教育收益率的一半左右,如此低下的个体教育收益率是否会给教育投资者带来教育风险?

进一步的问题是:产生个体教育投资风险的主要原因何在?个体教育投资风险主要表现在哪些方面?如何定义和计量个体教育投资风险?其风险特征与实物资本投资风险有何不同?个体的风险态度对教育投资有何影响?个体应如何在风险状况下进行教育投资和职业选择,才能实现个体效用最大化呢?为了回答这些问题,促使作者进行了深入思考。

第二节 逻辑结构与主要内容

对人力资本投资收益的研究自20世纪50~60年代以来,已积累了大量丰富的文献,但这些研究大多是在传统的人力资本理论框架下展开的,即在人力资本投资零风险假设的前提下进行的,忽视了不确

① 参见赖德胜(1998):《教育、劳动力市场与收入分配》。《经济研究》,第5期,P45。

② 资料来源:Psacharopoulos & Patrinos(2002)。



定性对人力资本投资收益的影响。显然,这一假设在现实中是不准确的,理论上也是值得商榷的,因此需要把人力资本投资收益扩展到不确定条件下来加以研究。但是,对人力资本投资收益不确定性研究不能脱离传统的人力资本理论所奠定的坚实基础,是对传统的人力资本理论的拓展和补充。由于人力资本投资风险的复杂性和多样性,也使得该研究面临着诸多挑战。本文在国内外相关文献的基础上,对个体教育投资风险的概念、特征、类型、态度、形成原因、形成方式及个体如何在风险条件下进行教育投资决策进行了研究。本研究主要分四部分,按照一定的逻辑顺序来展开,现把研究过程的逻辑结构和主要观点阐述如下。

第一,从确定条件下人力资本投资收益分析入手,探讨人力资本投资的个人价值,对人力资本的源起与发展,人力资本投资的概念、内涵作了比较研究,对人力资本的经济收益从年龄、受教育程度、职业等角度加以简释,对教育收益率提出一些思考,并分析了人力资本投资的不确定性特征。对这些问题的简要追溯,一方面是对人力资本及其投资与收益的部分相关问题作简要回顾,另一方面,为后面的研究提供知识结构和逻辑衔接的铺垫,即为人力资本投资风险研究框架的提出创造一个“不确定性”环境。本部分研究的主要内容如下。

(1) 简要回顾人力资本的概念和人力资本理论的源起与发展过程。

(2) 阐释了人力资本投资的概念。分析了人力资本投资的内涵,特别强调人力资本与人体不可分离和人力资本的能力特质,这是人力资本投资风险因素中所要重点考察的对象。因为人力资本的产权特性影响教育投资收益,能力是人力资本的核心要素,但个体能力又具有隐蔽性和差异性,因而具有不确定性。

(3) 教育、职业与收入的关系是人力资本理论研究的重要问题。无论是人力资本理论或信号理论都认为教育与收入之间呈正向关系,年龄—教育—收入曲线虽然是一个时间截面图,但是更直观地表达了三者之间的关系,使人们对人力资本投资有一个确定性的认识,和有助于对人力资本投资的把握。职业与收入关系的研究表明:不同的职业存在收入差异,这些差异有确定性因素的原因,也有不确定性因素的成分,且更多的是不确定性因素的原因,在后面的研究中都粗略地归为不确定性的结果。如果忽视不确定性影响,会使教育投资偏离风



险收益的约束轨道。

(4) 从人力资本形成和运营过程来看,存在人力资本投资的主体多元性、客体不确定性、投资长周期性、收益间接性、产权专属性等特征,意味着人力资本投资的风险性是客观必然的。

第二,对人力资本投资风险的概念、类型、个体的风险态度、计量方法、风险溢价、风险形成的主要因素进行系统地描述,这是人力资本投资风险研究过程中首先要界定清楚的基本概念。因为人力资本投资风险本身是一个很复杂的问题,不同的研究者为了达到不同的研究目的,可以从不同的角度进行定义;个体的风险态度是影响人力资本投资的重要因素,人力资本风险的计量方法是人力资本投资风险建模和量化研究所必需的。人力资本投资风险形成的主要因素也是风险研究的核心内容之一,在国外的研究文献中侧重于对风险存在性及其变化规律的实证分析,对风险形成的因素缺乏理论研究。对风险形成机制的研究有助于人们从根本上认识风险和制定相关政策来缓和抑制某些可以规避的风险。这些研究一方面使人们对人力资本投资风险有一个全面的总体的把握,为人们进一步研究人力资本投资风险问题提供一些参考依据;另一方面,为接下来对该问题的深入研究奠定理论和方法论上的基础。本部分内容包括文中的三、四两章,主要内容有以下几点。

(1) 对受教育者个体进行教育投资,具有相同受教育水平的个体(投资相当)往往会有不同的教育收益,这种收益可能大于或小于无风险投资的收益(期望收益)。若收益差异是由不确定因素造成的,便形成了教育投资的风险收益。风险收益大于期望收益为风险增益,反之为风险损益。人力资本投资风险类型的划分与物质资本相似,但也有不同之处。

(2) 与物质资本投资相似,人们对待人力资本投资的风险态度也分为风险厌恶、风险中性和风险偏好三种情况,无论何种风险态度,他们的决策原则都是使个体期望效用最大化。但是,当前人们对个体教育投资的狂热甚至盲目,似乎表现了大多数人对教育投资持风险偏好,至少是风险中立的态度。

(3) 对人力资本投资风险的研究,从国内的一些文献来看还处在定性描述阶段,国外已进入建模和量化研究的阶段。定量研究需要进



行风险计量,计量方法不止一种,最常见的是借用物质资本的计量方法——方差法来描述的。但在人力资本投资风险的定性描述中还可以利用分位数回归法对不同收入群体的教育收益率进行测算,用第九与第一分位的教育收益率的差($DIFF = \beta_{9th} - \beta_{1st}$)作为衡量风险的依据,差值越大,风险越大。这一方法的好处在于校正了人力资本收益数据分布中常常出现的偏斜状态,使之更接近一般分布下投资者的真实状态。

(4) 人力资本投资的风险收益往往超出无风险资产的收益,且超出的程度很大,有人称之为“人力资本风险溢价之谜”。如何解释这种大大超出的风险溢价,众说纷纭,不一而足。

(5) 形成人力资本投资风险的因素很多,这也是人力资本投资风险比实物资本投资风险更复杂、更令人生畏之处。本文主要强调三个方面的成因。①人力资本也是企业风险的承担者,应享有对企业剩余的索取权。由于人力资本产权制度不明晰,损害了人力资本对剩余的索取权,给人力资本投资带来风险。②劳动力市场分割,限制了劳动力的流动和配置能力的发挥,限制了劳动者生产能力的发挥,降低了教育收益率,扭曲了教育与收入之间的关系,从而形成了劳动者的收入风险。③个体人力资本投资是个体教育决策的结果,教育选择中的信息不完全,比如个人能力、学校教育质量、劳动力市场与职业选择等信息直接制约着人们的教育投资选择。在不完全信息的常态下,普通教育(通什教育)比职业教育具有更大的价值。

第三,个体教育投资的风险主要存在于教育选择和职业选择过程中。如果说前面对人力资本投资风险的讨论侧重于范式意义上的纵览,那么,这两个方面的研究是对个体教育投资更具体、更直接的分析,是本研究的核心内容之一。因此,有必要对教育和职业选择过程中个体教育投资风险的存在性、影响因素和一般性规律做比较详细的探讨,并结合我国个体教育投资实际和劳动力市场状况进一步对教育选择和职业选择进行实证研究。这既是对理论的应用和验证,也是在理论上对现实问题的剖析。在此基础上对后一章中个体教育投资决策的研究才是全面和深刻的。本部分内容包括文中第五、六、七章,主要内容有以下几点。

(1) 受教育过程的风险主要体现在人们对受教育年限长短的选



择上。风险规避度、教育收益离差、教育收益率以及风险梯度等因素直接影响个体教育决策。从不同影响因素出发,构建不同的模型,分析结果不尽相同,但也存在一般性规律:随着受教育程度的增加,教育风险逐渐降低;对于受教育者来说,当教育风险增加时,风险规避的个体会选择延长受教育年限和推迟离校时间,风险偏好的个体则相反;风险规避度增加将增大个体最优受教育年限。如果不考虑风险态度和风险变化的影响,把风险区分为暂时性和永久性风险,并分别加以计量,可以看出个体教育投资决策是在比较成本、收益下的决策结果。

(2) 过度教育是形成教育投资风险的一种形式,主要源于所受的教育与岗位对受教育要求的不匹配。教育过度的收益小于适度教育,形成教育投资风险,在统计上是显著的。

(3) 用分位数回归法可以得到不同收入群体的教育收益率,用 $\text{DIFF} = \beta_{9\text{th}} - \beta_{1\text{st}}$ 来表示教育投资风险程度。通过对欧美 16 国的 OLS(最小二乘法)收益率与 DIFF 值进行比较,可以发现这样一个规律:一个国家的 OLS 教育收益率与 DIFF 值呈同向变化关系,即 OLS 收益率越大的国家 DIFF 值也越大,表明教育收益与风险之间是正相关关系,且收益是对风险的积极补偿,这在一定程度上对个体教育投资风险的存在性研究提供了宏观证据。

(4) 个体对职业的选择重在考察职业的价值。在成本投入既定的情况下,职业价值最大化的目标是职业收益最大化和职业风险成本最小化。职业风险成本包括职业选择中不可分散的系统性风险成本和可分散的非系统性风险成本。专业成功的概率也是制约个体专业选择的重要因素。

(5) 从职业选择的实际来看,不同的职业收入及其风险不同,职业收入与职业风险是正相关的。职业收入风险的影响因素较多,年龄、受教育层次、个体对职业风险的态度、地区或企业间的收入差异、专业成功的不确定性等都是不可忽视的。

(6) 个体或家庭的财富与风险偏好影响个体的专业或职业选择。大多数职业与个体所学的专业有较大的相关性,拥有不同财富的个体有不同的风险态度,会选择不同风险性的专业。随着个体财富的增多,可能选择更具风险性的职业。但个体的其他特征,如教育质量、学生能力、父母职业类型等也影响个体的职业选择。风险偏好制约个体



的教育投资和专业选择,在高考志愿填报中,低收入家庭和偏好稳定职业的个体更倾向于选择农林师范类专业。

(7) 通过对我国教育投资和教育劳动力市场收益状况的实证研究,进一步证明了我国高等教育投资的风险性。低收入家庭或中高收入家庭的高等教育投资都面临风险。同等学历水平不同所有制形式的职工年均收入和教育收益率的波动性说明这种风险的存在。我国教育收益率普遍低于发达和发展中国家,但随着市场化经济的不断完善,教育收益率逐渐增加;随着受教育程度的提高,教育收益率也不断增大。教育收益与教育投资风险呈正相关关系,随着教育收益率的增加,教育投资风险也相应增大,表现为高收益、高风险的特征。同时,教育对收入的影响呈边际递减趋势,收入能力愈高的人群,教育投资的收益率愈低,这反映出教育与收入间存在相当程度的不对应关系,中国劳动力市场仍然存在一定程度的扭曲现象。

(8) 实证研究表明,大学生择业是对收益与风险的选择。人力资本投资是一项高风险投资,大学毕业生的择业过程是从职业价值最大化的角度出发,对职业收益与职业风险的权衡过程。从风险利益的角度看,是追求相同风险程度下的收入最大化或相同收入下的风险最小化的结果。在具体的择业行为上,以收入高、职业发展前景好、规避职业风险成本低作为择业的基本准则,比如,选择“外企”、“沿海”作为择业的首要目标。当然家庭经济状况不同的学生,对待风险的态度不同,对职业类型的选择也存在一定的差异,富裕群体偏好于高收入、高风险的职业,而弱势群体则倾向于风险小、收入稳定的职业。

(9) 在我国高校专业设置的市场满足度较低,毕业生个体驾驭风险能力较弱,教育劳动力市场不规范和毕业生就业压力日益增大的情况下,需要加强对大学毕业生的就业风险管理,需要制定规范我国教育与劳动力市场的相关政策。

第四,受教育年限的收益风险和职业选择的收益风险是个体教育投资风险的主要依存路径。在理论和实证研究之后,对教育投资的风险存在性及其规律有一个全面的认识,接下来需要回答的问题是:个体如何在风险条件下进行教育投资决策? 风险条件下的教育投资决策实际上就是对受教育年限和职业的组合决策过程,如何组合才能满足适度风险下的收益最大化或适度收益下的风险最小化? 本部分主

要包含以下内容。

(1) 把风险变量引入到人力资本收益定价中,以便测度风险条件下个体教育投资的收益状况。有两种计量方式:一是风险贴现法,二是明瑟收益率的风险模式。

(2) 借用资本资产组合的思想来探讨受教育年限和职业的组合选择问题,首先描绘组合选择的效率边界曲线(需要应用明瑟收益率的风险模式),然后根据个体的风险态度选择恰当的职业及其对应的受教育年限,实现个体教育投资的效用最大化。

最后提出该项研究的政策含义并对全文进行总结性述评,供个体或其他投资主体决策参考。



第二章 人力资本投资 收益分析



◎

人力资本投资风险

自人力资本理论创立以来,人们从不同的角度对此进行了深入而广泛的研究,涉及到人力资本的投资行为、人力资本与经济增长、人力资本与收入分配等方面,但这些研究都是在经典的宏观和微观经济学的框架下展开的,忽视不确定因素对人力资本投资与收益的影响。在市场经济条件下,由于市场、制度和人力资本自身特点决定了人力资本投资并非是确定条件下的投资,存在许多不确定性特征。本章首先从人力资本投资的确定性分析着手,并在此基础上引入人力资本投资中蕴涵的不确定性特征,为下一章提出人力资本投资风险的概念奠定基础。本章分四部分来完成,第一部分回顾人力资本理论的源起与发展过程;第二部分阐释人力资本投资的概念与内涵;第三部分分析人力资本投资收益状况;第四部分概括人力资本投资的风险特征。

第一节 人力资本理论的源起与发展

人力资本是在对人力资源进行投资开发所形成的,以一定的人力存量存在于人体之中,可以带来财富增值的资本形式,即人们以一定的代价获得的并能在劳动力市场上具有一种价格(或价值)的素质、能力或技能;在《新帕尔格雷夫经济学大辞典》中对“人力资本”的解释是:体现在人身上的技能和生产知识的存量^①;舒尔茨认为,人力资本体现在人的身上,表现为人的知识、技能、资历、经验和技術熟练程度等诸方面的素质和能力。这些素质和能力是通过人力资本投资获得

^① 参见[英]伊特韦尔(Eatwell, J.)等编:《新帕尔格雷夫经济学大辞典》(第二卷)。经济科学出版社1996年版,P736。



的,因此,人力资本可以理解为对人力投资而形成的资本。从货币形态来看,它表现为提高人的各项开支,主要有保健支出、学校教育和在职教育支出、劳动力迁移支出等。既然人力是一种资本,那么无论个人还是社会对其投资必然会有所收益,从此意义上讲,人力资本是劳动力的时间价值——收入提高的主要源泉,因此,人力资本量的规定性也可以表现在人力所有者——劳动者的收入上。

在经济中,人力资本涉及生产收入的行为者的生产能力,是一个古老的概念。威廉·配第(William Petty),早期的统计家和国民收入核算家,由于他在1676年把作战中军队、武器和其他军械的损失与人类生命的损失进行了比较,一般被认为是首次严肃地应用了人力资本的概念。而亚当·斯密为这个主题确定了总的方向,《国富论》把工人技能的增强视为经济进步和经济福利增长的基本源泉,还包含了首次论证人力资本投资和劳动者技能如何影响个人收入和工资结构的内容。阿弗里德·马歇尔(Alfred Marshall)强调人力资本投资的长期性和家庭在从事这种投资中的作用。由于工人作为生产要素和其工作环境的消费者的双重性质,因此他还指出非货币因素在这些决策中所起的独特作用。杰出的统计家和科学家艾尔弗雷德·洛特卡(Alfred Lotka)与达布林(Dublin)合作,提供了人力资本在数量方面的应用,估算了个人收益的现值,用以充当合理购买人寿保险的指标。J·R·沃尔什(Walsh)作出了第一个人力资本价值的成本估算。弗兰克·奈特(Frank Knight)把注意力集中在一个增长的经济中生产知识的社会存量增进对克服收益递减规律作用问题上。这些是对人力资本理论早期发展阶段所作的贡献。

人力资本理论兴起于上个世纪五六十年代,人们一般认为,舒尔茨1960年在美国经济学会上的演说,系统地阐述了“人力资本”概念,并以此作为人力资本理论诞生的标志。虽然在舒尔茨之前就有人提出了人力资本的概念,比如费雪在1906年发表的论文《资本的性质和收入》,文中首次提出人力资本的概念,但当时没有引起人们足够的重视。自从舒尔茨和贝克尔提出了经典的人力资本理论以来,人力资本投资和积累被看作是提升个体劳动生产力的主要途径,一方面可以提高劳动者的个人收益,另一方面还是维持国家经济总量增长的动力。无论世界银行、联合国,还是各个国家都强调教育投资的重要性和制定鼓励教育投资的一系列政策。