

专用性人力资本研究： 理论及中国的经验

专用性人力资本理论对工资增长、劳动力流动和特殊群体的再就业等经典问题具有不可替代的解释力，这一结论也得到了本书经验研究的支持。本书作者还提出并验证了专业专用性人力资本假说和体制专用性人力资本假说，不但发现专业专用性人力资本对大学生就业有显著作用，而且证明在转轨经济体，体制专用性人力资本对劳动力市场的影响是存在的。

ZHUANYONG XING
RENLI ZIBEN YANJIU:
LILUN JI ZHONGGUO DE JINGYAN

孟大虎 著

■ 丛书主编 王善迈



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

专用性人力资本研究： 理论及中国的经验

孟大虎 著

ZHUANYONG XING
RENLI ZIBEN YANJIU:
LILUN JI ZHONGGUO DE JINGYAN

■ 丛书主编 王善迈



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

专用性人力资本研究: 理论及中国的经验 / 孟大虎著. —
北京: 北京师范大学出版社, 2009.3
(京师教育经济论丛)
ISBN 978-7-303-09702-9

I. 专… II. 孟… III. 人力资本—研究 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 175336 号

营销中心电话	010-58802181 58808006
北师大出版社高等教育分社网	http://gaojiao.bnup.com.cn
电子邮箱	beishida168@126.com

出版发行: 北京师范大学出版社 www.bnup.com.cn
北京新街口外大街 19 号
邮政编码: 100875

印 刷: 北京京师印务有限公司
经 销: 全国新华书店
开 本: 170 mm × 230 mm
印 张: 14.25
字 数: 200 千字
印 数: 1~3 000 册
版 次: 2009 年 3 月第 1 版
印 次: 2009 年 3 月第 1 次印刷
定 价: 25.00 元

策划编辑: 倪 花	责任编辑: 路 娜
美术编辑: 高 霞	装帧设计: 高 霞
责任校对: 李 菡	责任印制: 李 丽

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 010-58800697

北京读者服务部电话: 010-58808104

外埠邮购电话: 010-58808083

本书如有印装质量问题, 请与印制管理部联系调换。

印制管理部电话: 010-58800825

序

教育经济学是一门新兴的学科，20 世纪 60 年代初期产生于美、英等国，70 年代在苏联获得发展，70 年代末 80 年代初传入我国。这一学科主要是运用经济学的理论与方法，研究稀缺的教育资源如何有效配置。作为一门应用性较强的经济、教育、管理科学的交叉学科，它对政府、学校、企业乃至个人和家庭的教育决策与管理都具有重要的应用价值，对丰富和发展相关的经济、教育、管理科学也具有重要的理论价值。

这一学科传入我国后，经过传播与消化，很快就从我国教育经济面临的重大问题出发独立开展学术研究。经过近三十年的发展，教育经济学在学科建设、学术研究、政策咨询、人才培养、队伍建设、国际交流诸方面都取得了长足进展，对我国的教育财政决策与管理、教育发展与改革发挥了重要作用，为建立具有中国特色的教育经济学奠定了基础。

北京师范大学是我国教育经济学的创建和奠基单位，最早开展教育经济学教学和学术研究，硕士、博士研究生的培养以及在职培训，是我国教育经济学重

要的学术研究和人才培养基地。1983 年建立了教育经济学研究室，1996 年设立教育经济研究中心，2003 年由教育部、北京市政府和北京师范大学共建设立首都教育经济研究院。北京师范大学的教育经济学是国家与北京市重点学科。

为开展教育经济学学术研究、推动教育经济学的发展，2000 年我们推出了《教育经济研究丛书》，至今已出版 3 辑共 14 本学术专著，在学术界产生了广泛的影响，荣获第五届全国图书提名奖，第二届全国教育图书一等奖。进入 21 世纪以来，伴随着国家社会经济和教育的迅速发展，各项体制改革的深化，教育经济学学术研究日益繁荣，研究的广度和深度不断推进，研究成果层出不穷，研究方法日益完善，研究队伍不断壮大。为适应教育经济研究形势变化，及时反映最新的研究成果，我们甄选了一批近年来具有较高学术水平的论著，同时将丛书名称改为《京师教育经济论丛》，成系列予以推出。《京师教育经济论丛》出版的宗旨、内容不变，力争质量和水平不断提升，保持国内一流，扩大国际影响。我们欢迎国内外从事教育经济和相关领域的研究人员赐稿，也期盼读者对丛书批评指正，以不断提高其学术水平。

本丛书的继续出版，得到了北京师范大学出版社的大力支持，出版社的编辑们为此付出了不懈的努力，在此表示深深的谢意。

北京师范大学首都教育经济研究院

王善迈

2008 年 11 月

目 录

CONTENTS

第1章 导 论	1
1.1 问题的提出	1
1.2 研究思路、研究方法和逻辑结构	6
第2章 专用性人力资本：假设前提、 理论基础和分类框架	10
2.1 专用性人力资本的形成途径及其 定义	10
2.2 专用性人力资本理论的假设前提	15
2.3 专用性人力资本思想的理论基础	18
2.4 专用性人力资本的分类	19
第3章 企业专用性人力资本	21
3.1 企业专用性人力资本：文献综述	21
3.2 企业专用性人力资本与工资增 长、劳动力流动：基于中国城 镇住户调查的经验分析	31
3.3 专用性人力资本与企业的持续竞 争优势	45

第4章 行业专用性人力资本 60

- 4.1 行业专用性人力资本：文献综述 60
- 4.2 行业专用性人力资本与行业工资差异 67
- 4.3 行业专用性人力资本与劳动力的再就业选择：以东北地区为例 74

第5章 职业专用性人力资本 84

- 5.1 职业专用性人力资本：文献综述 84
- 5.2 职业专用性人力资本与二次就业选择——以转业军官为例 95
- 5.3 技工短缺的职业专用性人力资本解释 107

第6章 专业专用性人力资本 117

- 6.1 专业选择与大学生就业：文献综述 117
- 6.2 专业选择、专业专用性人力资本与大学生就业 126
- 6.3 分割性收益、专用性人力资本与大学生就业倾向的形成 144

第7章 体制专用性人力资本 154

- 7.1 体制专用性人力资本：假说及来自转轨国家的证据 154
- 7.2 体制专用性人力资本：来自转轨中国的证据 166

7.3 体制专用性人力资本与劳动力再 就业选择：以东北地区为例	180
第8章 结论和研究展望	188
8.1 主要结论	188
8.2 研究展望	191
参考文献	192
后 记	215

第1章 导论

1.1 问题的提出

人力资本理论是教育经济学和劳动经济学的经典理论。一般认为,人力资本这一概念最早是在20世纪80年代初由诺贝尔经济学奖获得者舒尔茨引入中国内地的。随着市场取向改革的大力推进,人力资本理论对个人教育收益率的提高,对收入分配向高学历者倾斜,对劳动力的跨城乡跨地域的大规模流动等现象的解释力也在增进。从人力资本的可转移程度来看,大量文献将人力资本划分为两大类:通用性人力资本(*general human capital*)和专用性人力资本(*specific human capital*)。在经济学范畴中,人力资本存在“专用性”(specificity)早已不是一个很新的概念了。拉里·萨斯塔(Larry Sjaastad, 1962)开创性地使用“地域专用性人力资本”(location-specific human capital)思想分析了年轻劳动力的移民行为。加里·贝克尔(Gary S. Becker, 1962)首次提出的“企业专用性人力资本”(firm-specific human capital)概念,对专用性人力资本研究的影响最为深远。贝克尔对企业内部的专用性培训(构成企业专用性人力资本)和通用性培训(构成通用性人力资本)的经典分析也使得这篇文献被视为研究专用性人力资本的基石,成为专用性人力资本研究领域引用率最高的文献之

一。但是浏览已有文献，国内学术界对人力资本理论的介绍和运用基本上都是局限于通用性的人力资本，对专用性人力资本的研究则明显不足，不足之处主要体现于两点：第一，对专用性人力资本的研究主要集中于企业专用性人力资本，对其他形式的专用性人力资本基本上没有涉及；第二，即便是已有的研究也没有形成一个有价值的体系。

那么，为什么要选择“专用性人力资本”问题作为本书的研究主题？实际上就是为了解决在以往研究中发现的一系列问题。在进行大学生就业方面的课题研究中，我们首先发现大学生的初始专业选择具有很重要的作用，专业选择对劳动力职业生涯中的很多问题，如工资水平、职业定位、行业选择及流动收益都会产生很大影响。因为大学专业选择表明了教育的职能由通用性人力资本培训第一次进入到了专用性人力资本培训，路径依赖导致初始专业选择形成的专业专用性投资(major-specific investment)积聚了基本的职业专用性人力资本(occupation-specific human capital)，限定了未来可能的职业选择和流动方向。大学生是否有权根据自己的兴趣和能力选择专业首先会对初次就业产生很大的影响：专业专用性人力资本(major-specific human capital)的存在使不同专业的学生就业领域存在差异，也会使同一专业的不同学生(这些学生投资于本专业的数量和质量不同，于是形成了不同的投资存量)在同一就业领域的就业质量存在差异。那么，到底专业专用性人力资本对大学生就业有怎样的决定作用，“宽口径、复合型”专业调整方式会对大学生就业产生何种影响，这些问题都值得进行研究。另外一个明显的经验感受是，随着大学生学历的提高——由专科、本科、硕士、博士层层上移，大学生能够选择的职业范围反而会越来越窄，比如经济学专业博士生的就业选择一般会集中在高等院校和科研机构，而经济学专业本科毕业生的就业选择就比较离散，既可以供职于高等院校和科研机构，也可以是政府部门、营利性组织甚至通过自主创业成为一个自我雇佣者。这种现象是否也可以用专业专用性人力资本工具进行解释？因为在某一专业领域投资的数量越少(如经济学专业的本科生)，其掌握的专业专用性知识技能就越少，选择专业不对口的职业自己的投资损失就较小；而在某一专业领域投资的数量越多(如经济学专业的博士生)，其掌握的专业专用性知识技能就越多，选择专业不对口的职业自己的投资损

失就很大。

在做另一项有关再就业问题的课题研究时，我们发现，东北老工业基地和资源枯竭型城市下岗失业劳动力的转岗再就业存在很大“黏性”——与其他地区相比，东北地区下岗失业劳动力的失业持续期长，不愿意脱离原来的单位，且适应新岗位的时间久，再就业后工资减少幅度大。实际上，在为数不多的研究东北老工业基地的优秀文献中，社会学家依靠敏感的社会认知能力，走在了经济学家的前面。李培林和张翼(2003)发现了“人力资本失灵(human capital malfunction)现象”——下岗失业劳动力以前聚集的教育、培训等人力资本对寻找新职位以及流动后的工资增长均没有显著的相关性。遗憾的是，该文没有对人力资本失灵的原因深入研究。而东北老工业基地下岗失业劳动力的“黏性”问题及“人力资本失灵现象”仅仅利用传统的分析工具，如观念滞后、产业结构调整等都无法给予完美的解释。我们提出“体制专用性人力资本(system-specific human capital)假说”作为这些现象的一个解释途径。众所周知，计划体制及其微观基础——国有企业在东北老工业基地建立时间最早，持续时间最长，影响面及影响程度最大。在计划经济体制下甚至在体制转轨初期(1978~1997年前后)，国有企业实际上都在持续地与其内部职工签订一种提供完全保险的隐性的长期雇佣合约：国有企业保证企业职工端的是“铁饭碗”，没有失业、下岗的威胁，职工也不可能自由变换工作单位(调动工作受到计划指标的严格控制)。由于这种长期合约的存在，国有企业和内部职工都会预期到双方的交易关系是相当长的(从进入企业到退休再到退休后)，任何一方都没有中断交易的激励，于是，国有企业与内部职工共同为服务于这种体制的专用性人力资本进行投资。既定的体制专用性人力资本在另外一种体制下是会贬值的，一旦外生变量(如始于1997年的国有企业实行的大规模下岗方案)导致这种(隐性的)长期雇佣合约突然中断，原有合约安排下针对体制专用性人力资本的权利承诺就无法兑现，这时无论是国有企业还是内部职工都无法及时调整其对体制专用性人力资本的投资，造成很多预期收益都无法得到补偿，于是产生了大量的沉淀成本。由于这些成本在另外的体制下无法完全收回，就会造成所谓的“黏性”和“人力资本失灵现象”。这些研究成果引发了我们对更具意义的问题的关注：体制专用性人力资本是否在中国、东欧、

苏联等体制转轨国家普遍存在，如果它的确存在，那么会对劳动力的福利状况产生何种影响？另外，即便同样认同由市场作为配置资源的手段发挥基础性作用，不同国别的市场经济也存在体制性差异，最明显的就是英美股东主导型市场经济体制（注重的是追求效率的短期市场绩效）与日本银行主导型市场经济体制（注重的是面向长期的合作性交易关系），那么在这种差异性体制下，会不会也有体制专用性人力资本的存在？可以预期中国的社会主义市场经济体制也一定会成为一种独特的市场经济体制类型，那么随着这种体制的最终确立和长期运行，是否也会积聚专用于这种体制的人力资本？

当然，国外的经济学文献对专用性人力资本的研究大量集中于企业专用性人力资本、行业专用性人力资本（industry-specific human capital）、职业专用性人力资本和地域专用性人力资本。随着工龄的增加，劳动力在一个特定企业通过在职培训、干中学等方式主动或潜移默化地积聚的企业专用性人力资本就会增加，相应地，这些劳动力就会成为该企业的资深员工。资深员工拥有大量的企业关系专用性资产，所形成的人力资本存量在现职企业能够提高边际生产力，但是如果变换雇主，不会从提高的边际生产力中获得收益。企业专用性人力资本保证了雇主与资深员工之间形成了类似人质（hostage）关系的双边垄断交易，这些员工具有较长的在职期，预期不会出现资深员工的大批流动。按照新古典工资理论，工资水平应当与边际生产力相一致，由于拥有企业专用性人力资本的资深员工具有更高的边际生产力，其工资增长曲线就会更陡峭，国外的大量文献也发现了企业专用性人力资本对工资增长有重要影响。那么，在转轨中国，这种影响是否也存在？

通用性人力资本与专用性人力资本的一个重要区别就在于：通用性人力资本的适用范围和流动转换领域更大，而专用性人力资本的适用范围和流动转换领域则很小。行业/职业专用性人力资本就是介于通用性人力资本与企业专用性人力资本之间的一个概念——既没有企业专用性人力资本那么专用，又比通用性人力资本的适用范围要窄得多。与企业专用性人力资本相类似，当劳动力长期就职于某一行业或职业，通过在职培训、干中学主动或潜移默化地掌握了行业或职业专用的知识技能后，相应地就会形成行业/职业专用性人力资本，即便这时的劳动力进行职位流动，首先也会在本行业/职业范围内

寻求流动, 这是为了继续获得相应的专用性投资收益。轻易转换行业/职业, 会造成人力资本投资存量结构中某些内容成为沉没成本, 出现某些技能的迅速贬值。并不是说这些知识技能存量不存在需求市场, 原因只是在于初始行业/职业市场对这些知识技能有着更高的需求价格(被赋予了更高的权重), 而新的行业/职业市场对这些知识技能的需求率过低, 市场价格不能与其边际成本相一致, 造成了初始投资无法顺利收回。国外已有文献也发现了不管是主动辞职的劳动力, 还是由于解雇、企业倒闭、裁员等原因被替代的劳动力(displaced workers), 由于行业/职业专用性人力资本的存在, 都会导致其工作搜寻行为沿着原行业/职业—相关行业/职业—无关行业/职业的路径进行。那么, 在转轨中国这种情况是否同样存在? 另外, 为什么我国的制造行业存在着明显的技工短缺现象, 是否也可以利用职业专用性人力资本进行解释? 同样, 利用职业专用性人力资本概念, 还可以对退役的专业运动员以及复转军人的二次就业问题进行研究。

“地域专用性人力资本”分析工具在解释移民群体跨区域(跨国)迁移后出现的工资水平先急剧下降, 然后再(平缓地或陡峭地)上升的“U型”现象具有比较优势。这是因为不同的地域所拥有的不同环境(语言、文化、分工特点等)促使劳动力形成了特定的地域专用性知识技能, 当劳动力迁移到其他地域时, 原有的地域专用性人力资本就会发生贬值, 为了适应新的地域环境, 这时就需要重新进行人力资本投资。中国的劳动力市场体现为一种典型的城乡制度性分割的二元结构, 如果将“地域专用性人力资本”概念细分为城市专用性人力资本(city-specific human capital)和农村专用性人力资本(village-specific human capital), 则城市专用性人力资本作为一种分析视角, 可以帮助我们更深层认识一些问题, 比如“大学生就业为什么拥挤在城市”? 答案似乎也很清楚: 因为城乡之间存在巨大的收入不均等, 就业于城市能够获得在农村无法比拟的收益。然而更深层的原因可能在于课程设置、专业设置和教育内容本身就是城市指向的, 这种教育体制培养出来的大学毕业生拥有的是城市专用性的人力资本, 这种专用性导致他们在农村就业并不具备比较优势, 体现不出作为大学生的核心竞争力, 造成他们并不适合在农村就业。当然, 这种观点是否成立, 仍然需要得到实证分析结果的验证。

专用性人力资本研究：理论及中国的经验

1.2 研究思路、研究方法和逻辑结构

1.2.1 研究思路及必要的说明

在体制转轨的局限条件下，本书以人力资本投资与劳动力市场之间的关系为研究主线，以专用性人力资本作为研究的视角，探讨了我国劳动力市场运行当中的一系列重要问题，如工资增长、劳动力跨行业跨职业流动、大学生就业、特殊人群（例如下岗失业群体和转业军官）的转岗再就业。

因为考虑到不同类型专用性人力资本之间差异性的存在，也因为不同类型的专用性人力资本只有在解释特定问题时才具有比较优势，为了呈现这种差异和各自的比较优势，基于分类的方法对代表性的专用性人力资本类型进行研究可能是最为妥当的。那么，哪些专用性人力资本最具有代表性且与劳动力市场之间的关系最为紧密？企业、行业和职业专用性人力资本支撑起了整个专用性人力资本框架，专用性人力资本理论正是在这三个学派之间的激烈争论和相互批判基础上发展起来的，因此它们的地位是不可替代的；专业专用性人力资本不但在内容上构成了基本的职业专用性人力资本，而且基于专业专用性人力资本的视角还有助于我们从劳动力供给层面来理解大学生就业问题；选择体制专用性人力资本，不但是因为需要对我们提出的“体制专用性人力资本假说”进行经验验证，更重要的还在于它在研究劳动力市场转轨问题时所具有的重要理论和现实意义。另外，还需要做两点说明：

第一，由于研究主要针对劳动力市场运行当中的一些问题展开，所以如无特别需要，并不涉及企业理论和产业经济学领域的专用性人力资本问题（例如威廉姆森意义上的企业专用性人力资本）。

第二，从国内外相关领域的已有文献来看，还没有过对专用性人力资本问题进行系统研究的文献，大量研究实际上还是在围绕企业专用性人力资本进行。基于此，本书首先要对专用性人力资本理论的研究历史和发展现状进行梳理，这一思路会体现在各章针对相关类型专用性人力资本所做的文献综述之中。

1.2.2 研究方法

本书强调实证分析的方法,如无特别需要,并不涉及价值判断的规范分析。在实证分析中,强调理论与经验研究相结合。理论研究是建立在各章文献综述的基础之上的,通常是以文字叙述或数理模型的方式构建一个理论框架,展示对相关问题的研究思路。在每一章的理论研究之外,接下来一般还会进行一些经验研究。在进行经验研究时,将根据所拥有样本数据的类型和质量,采用不同的方法进行处理:当某些经验研究只能以公开的统计资料为基础时,由于这些数据往往过于简单,通常还都是总体或汇总数据,这时,可能只能做简单的描述性统计;当某些问题的研究能够以较为理想的微观样本数据为基础时,则尽可能地按照标准的经验研究范式进行处理。另外,例证法也被大量采用,使用这一方法的意义在于,可以显现出专用性人力资本分析工具对一些社会现实问题所具有的独特解释力量。

1.2.3 逻辑结构

在已有文献基础上,第2章首先梳理了专用性人力资本的形成途径,并在此基础上给出了专用性人力资本的定义。作为进行经济学研究的一项基本前提,专用性人力资本思想的理论基础、假设条件也在这一章中被加以讨论。而对专用性人力资本的几种简单分类,则为进入本书主体部分提供了一个铺垫。

在专用性人力资本分类的基础上,作为本书的主体,第3~7章在劳动力市场框架内分类讨论了五种重要的专用性人力资本类型。第3章是企业专用性人力资本。关于企业专用性人力资本理论的文献是最为丰富的,可以说是汗牛充栋。在文献综述的基础之上,本章对企业专用性人力资本理论的两个重要假说进行了经验验证。并且,从“专用性人力资本与企业持续竞争优势”的视角,探讨了为什么企业资深员工具有较高的工资水平和较低的流动率。

第4章是行业专用性人力资本。行业专用性人力资本理论是在对企业专

专用性人力资本研究：理论与中国的经验

用性人力资本理论进行批判的基础上发展起来的。虽然由于数据所限，本章并没有对行业专用性人力资本与劳动力的工资增长、工作流动的关系进行经验估计（而该主题是行业专用性人力资本理论的一个研究重点），但是仍然使用了统计年鉴和人口普查的数据，对行业专用性人力资本与行业工资差异之间的关系进行了经验估计。同时，还以东北老工业基地为例，讨论了行业专用性人力资本对下岗失业劳动力再就业选择的影响。

第5章是职业专用性人力资本。本章从两条路径出发，对形成职业专用性人力资本理论的文献进行了细致梳理；还利用职业专用性人力资本分析工具对技工短缺和转业军官的二次就业问题进行了讨论。

第6章是专业专用性人力资本。本章对“专业选择与大学生就业”的相关文献进行了综述，利用经验研究方法对大学生的专业选择决策、不同专业的预期收益和专业—职业匹配问题进行了探讨，并从分割性收益和专用性人力资本两条路径出发，分析了大学生就业倾向的形成机理。

第7章是体制专用性人力资本。为了验证“体制专用性人力资本假说”，本章设计了三个可检验命题。工作经验收益率的下降和技术教育收益率的缓慢增长，都证明了在东欧、苏联和越南等转轨国家存在明显的体制专用性人力资本。基于1995年和2002年中国城镇住户调查的数据所进行的经验分析也表明，体制专用性人力资本在转轨中国同样是存在的；本章运用体制专用性人力资本分析工具继续对东北老工业基地下岗失业劳动力再就业问题进行了探究，这部分内容，可以视为是对第4章相关内容的一种互补而不是替代。

第8章是结论和研究展望。

1.2.4 创新之处

1. 通过对大量相关文献的梳理，提出了专用性人力资本理论的假设前提、理论基础和分类框架。另外，对企业专用性人力资本、行业专用性人力资本和职业专用性人力资本理论进行的文献综述工作，也较为清晰地展现了这些专用性人力资本理论的发展历程及相互之间密切的关系。

2. 对企业专用性人力资本与工资增长、工作流动之间的关系进行了经验

分析。发现在转轨中国的城镇劳动力市场,与通用性人力资本相比,企业专用性人力资本对工资增长有更重要的影响,而且,这种影响有继续增强的趋势;通用性人力资本和企业专用性人力资本对劳动力流动所起到的作用截然相反,通用性人力资本存量的增加会提高劳动力流动概率,而企业专用性人力资本存量的增加则会降低劳动力流动概率。

3. 探讨了专业专用性人力资本与大学生就业之间的关系。经验分析结果表明,专业专用性人力资本的存在导致我国不同专业的大学毕业生具有不同的收益水平。就读于数学、医学、化学、地理学、外语、管理学和计算机专业,更容易形成专业专用性人力资本,而就读于其他专业则更容易形成通用性人力资本。

4. 提出并验证了体制专用性人力资本假说。来自东欧、苏联和越南等转轨国家的经验研究所提供的证据表明,至少在这些国家的转轨早期,体制专用性人力资本是存在的。由于年纪较大、技能过于狭窄和就业于重工业部门的劳动者拥有最丰富的(计划)体制专用性人力资本,所以他们成为体制转轨的失败者,而较年轻的、新近毕业的高学历者和掌握了新技能的劳动者则成为转轨中的幸运儿。使用CHIP-1995和CHIP-2002的调查数据进行的经验分析也发现,转轨中国的城镇劳动力市场也存在体制专用性人力资本,但它并不是分散分布于总体之中的,只有某些群体具有较高的体制专用性人力资本存量水平。