

人力资本存量贬损 及应对策略研究

张学英 著

人力资本在当代经济中是最具有价值的资源，也是一个国家核心竞争力的基础。随着科技进步的加速和经济增长方式的转变，人力资本对于中国发展的意义将更加突出。但是，作为一种生产要素，人力资本也同样面临着存量贬损的市场风险，由于存在形态和使用形态的特殊性，人力资本还存在因生理因素和社会因素而导致的贬损。如何面对及解决这一问题，是本书讨论的中心内容。



人民出版社

F241

201

人力资本存量贬损 及应对策略研究

张学英 著

 人民出版社

责任编辑:邵永忠

图书在版编目(CIP)数据

人力资本存量贬值及应对策略研究/张学英著. -北京:人民出版社,2010.1
ISBN 978-7-01-008595-1

I. 人… II. 张… III. 人力资本-研究 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 240667 号

人力资本存量贬值及应对策略研究

RENLI ZIBEN CUNLIANG BIANSHUN JI YINGDUI CELÜE YANJIU

张学英 著

人民出版社 出版发行
(100706 北京朝阳门内大街 166 号)

北京龙之冉印务有限公司印刷 新华书店经销

2010 年 1 月第 1 版 2010 年 1 月北京第 1 次印刷

开本:710 毫米×1000 毫米 1/16 印张:19

字数:290 千字

ISBN 978-7-01-008595-1 定价:38.00 元

邮购地址 100706 北京朝阳门内大街 166 号
人民东方图书销售中心 电话 (010)65250042 65289539

序

人力资本在当代经济中是最具有价值的资源，也是一个国家核心竞争力的基础。随着技术进步的加速和经济增长方式转变，人力资本对于中国发展的意义将更加突出，人们对人力资本投资也更加关注。但是，作为一种生产要素，人力资本也同样面临着存量贬损的市场风险；另一方面，由于人力资本存在形态和使用形态的特殊性，使人力资本还存在着因生理因素和社会因素而导致的贬损。事实上，人力资本面临着三重贬损风险：市场贬值、自然贬损和社会贬损。一旦这些风险变成事实，不仅给当事者造成损失，也会给社会带来负面影响。

如何应对人力资本的存量贬损风险？如何化解人力资本的存量贬损？如何使人力资本保值和增值？这些不再仅仅是在书斋里讨论的理论问题，而是摆在许多人和企业面前的现实问题。张学英博士的这部专著对人力资本存量贬损及应对策略进行了比较深入和系统的研究，其学术价值主要体现在四个方面：第一，在理论上阐释了人力资本存量贬损的含义、性质和特点，为定义人力资本存量贬损概念和人力资本存量贬损问题的规范性研究提供了一个明晰的框架；第二，从市场性因素、自然因素和社会性因素等深入分析了导致人力资本存量贬损的原因，并划分了人力资本存量贬损的类型，进而可以深化我们对人力资本存量贬损的风险结构的认识；第三，将贬损因素纳入人力资本投资决策模型，丰富了人力资本投资的内涵，提出了应对人力资本存量贬损风险的防范型与补偿型投资的两种基本策略，并分别阐释了个人、企业和政府应对人力资本存量贬损风险策略的特点和重点；第四，对我国当前存在的人力资本存量贬损现象及其形成原因做了深入的探究，并从人力资本存量贬损的研究视角对我国劳动力市场中的一些重要现象做出了解释。在目



前我国该领域的研究成果还不多见的情况下，张学英博士在这部专著中所做的研究工作显得尤为可贵。

在新中国的历史上，曾经出现过因政治原因造成人力资本存量大规模贬损的可悲现象。在改革开放时代，一方面，由于人本精神得以复归，得到尊重和发扬，政治性因素和社会性因素导致人力资本存量贬损的风险已大大降低；另一方面，随着市场竞争的加剧和技术革命的快速推进，因市场因素导致的人力资本存量贬损的风险则正在变大。因此，防范贬损已成为个人、家庭和企业进行人力资本投资的一个重要目的。从社会整体利益上讲，投资于人，构建学习型人生、学习型组织和学习型社会，保持和增强人力资本的竞争能力，是保证我国经济可持续发展和社会和谐发展的不可替代的重要手段。

李建民

2009年12月15日

目 录

序.....	李建民	1
第一章 导论.....		1
第一节 问题的提出.....		1
一、人力资本存量贬损的影响		3
二、研究意义		3
第二节 文献回顾与评论.....		7
一、关于人力资本贬值的研究		7
二、关于人力资本投资决策模型的研究		16
第三节 研究对象和思路.....		26
一、研究对象		26
二、研究思路		27
三、研究内容与本书结构		30
四、主要结论		31
五、需要进一步研究的问题		34
第二章 人力资本存量贬损.....		37
第一节 人力资本存量贬损的涵义.....		37
一、人力资本存量贬损的定义		37
二、人力资本存量贬损的类型		40
三、人力资本存量贬损的特点		43
第二节 人力资本存量贬损的原因.....		46
一、市场性因素		46
二、非市场性因素		69
三、需要进一步说明的几个问题		74



第三章 人力资本存量贬值的测量	79
第一节 人力资本存量的测量	79
一、从产出角度测量	80
二、从投入角度测量	81
三、PQLI指数法	85
第二节 人力资本存量贬值的测量	86
一、度量人力资本承载者收入能力弱化	87
二、度量人力资本闲置	89
三、度量人力资本报废	91
第四章 中国人力资本存量贬值现状分析	93
第一节 用收入和劳动生产率测算	93
一、用平均实际工资指数度量收入能力弱化	93
二、比较劳动生产率与平均实际工资的增长幅度度量收入能力弱化	95
三、结论	98
第二节 用闲置的工时测算	99
一、按职业统计的闲置工时	99
二、按行业统计的闲置工时	102
三、按受教育程度统计的闲置工时	105
四、按年龄统计的闲置工时	105
五、按单位或经营活动类型统计的闲置工时	106
六、结论	107
第三节 用失业数据测算	108
一、按职业统计的失业构成	109
二、按行业统计的失业构成	110
三、按失业原因统计的失业构成	110
四、按年龄统计的失业构成	113
五、结论	117
第四节 用退出人力资本市场的数据测算	119

一、由死亡导致的人力资本报废量	119
二、由伤残导致的人力资本报废量	122
三、由服刑役导致的人力资本闲置与报废量	123
四、结论	123
第五节 中国人力资本存量贬损的总体情况	124
一、收入能力弱化	124
二、人力资本闲置	124
三、人力资本报废	125
四、分析与总结	126
第五章 个人应对人力资本存量贬损的投资策略	129
第一节 个人人力资本投资	129
一、个人人力资本投资的形式	130
二、个人人力资本投资的特点	131
三、个人人力资本投资风险	134
四、个人人力资本投资决策模型	136
第二节 个人应对人力资本存量贬损的投资策略	139
一、防范型人力资本投资策略	140
二、补偿型人力资本投资策略	142
三、两种投资策略的比较	145
第三节 防范型与补偿型人力资本投资策略的应用	146
一、基于人力资本存量贬损原因的投资选择	146
二、基于人力资本存量贬损形式的投资选择	147
三、基于人力资本承载者经济生命周期的投资选择	148
四、基于承载者既有人力资本的投资选择	152
五、基于不同市场条件的投资选择	154
六、应对人力资本存量贬损：以高校教师、大学毕业生、 下岗人员为例	156
第六章 企业应对人力资产减值的行动策略	161
第一节 企业物质资产减值	161

第七章 政府应对人力资本存量贬损的行动策略..... 209

一、产业结构与失业210

二、劳动力市场不完善与失业212

三、体制转轨与失业213

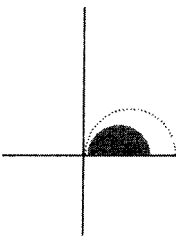
四、后续教育供给不足与失业214

第二节 政府介入人力资本投资的原因..... 215

一、人力资本投资具有正外部性215

二、市场失灵和缺陷 217

三、人力资本投资的特点	217
第三节 政府介入人力资本投资的途径	218
一、政府的公共投资	218
二、构建适宜的人力资本投资环境	222
第四节 政府应对人力资本存量贬损的行动策略	224
一、供给大于需求引起的人力资本存量贬损	224
二、技术进步引起的人力资本存量贬损	226
三、相关资本引起的人力资本存量贬损	228
四、健康存量贬损	229
五、政府介入人力资本存量贬损	231
第八章 解析：中国大学毕业生的人力资本存量贬损	233
第一节 大学毕业生人力资本存量贬损的形态	234
一、主动选择失业	234
二、最优人力资本失业	236
三、不充分就业	237
第二节 大学毕业生人力资本存量贬损的影响因素	237
一、来自大学生投资主体的内在影响因素	238
二、来自经济社会环境的外在影响因素	243
第三节 国外大学毕业生人力资本存量贬损及应对	249
一、世界各国大学生毕业生人力资本存量贬损概况	249
二、世界各国大学毕业生就业难的原因分析	253
三、世界各国促进大学毕业生就业的对策	254
第四节 中国大学毕业生人力资本存量贬损的对策	259
一、个体应对	259
二、高校应对	261
三、政府应对	263
参考文献	275



第一章 导 论

第一节 问题的提出

在以知识为强力引擎促动经济发展的时代，人力资本呈现出不断增值的发展趋势，成为经济发展的主导推动因素。在中国人力资本市场逐渐形成、技术不断进步的背景下，掌握知识和技能并通过不断积累逐渐进行更新是时下的焦点话题。人力资本投资者憧憬着预期的高投资收益，谨慎地选择着适合自己的人力资本投资形式和内容。

的确，人力资本具有在使用过程中不断增值的特征，但同样不能否认的是，一部分人力资本承载者会面临人力资本存量贬损的尴尬，尤其是在经济不景气，经济结构调整的背景下，人力资本存量贬损表现得会更为突出，比如：

1.发端于中国国有企业改革的低端人力资本承载者下岗、再就业难。李培林、张翼（2003）^[1]基于2002年8—9月对辽宁省4个资源枯竭型城市约1000个下岗职工样本的抽样调查发现，与一般的常规推论相反，在下岗职工的收入决定、阶层认同和社会态度等方面存在“人力资本失灵”现象，即下岗职工以往的人力资本积累对提高其收入水平和促进社会态度的理性化不再发挥作用。这是因为随着市场的知识需求和职业结构的变化，下岗职工人力资本

[1] 李培林、张翼：《走出生活逆境的阴影——失业下岗职工再就业中的“人力资本失灵”研究》，《中国社会科学》2003年第5期。



积累过程发生断裂。因为缺乏相应的转业转岗培训，他们的就业拓展能力下降，生活也随之陷入困境。

2. 高端人力资本承载者受聘待遇下降、求职难。中国自高等教育实行扩招政策后，大学毕业生就业难已成不争的事实，数据显示，2002年全国有近50万应届大学毕业生处于未就业状态，被称为“漂族”；2005—2008年，全国大约每年有100多万大学毕业生未能顺利一次就业；2009年应届大学毕业生多达610万，在国际金融危机影响下，就业困难的比例可能占到1/4^[1]。“漂族”中有相当一部分人潜心学习，期望通过提升人力资本水平在未来谋得理想职业。那么投资结果是否令人满意呢？北京大学“高等教育规模扩展与人力资本市场”课题组在2003年6月和2005年6月对全国高校毕业生就业状况的问卷调查结果表明，学历越高起薪越多，其中，专科毕业生为1333元，本科毕业生为1549元，硕士和博士分别为2674元和2917元，同2003年相比，本、专科毕业生的起薪略有提高，但硕士和博士生起薪有所下降。另据《每日经济新闻》从广州智联招聘对全国2517家企业的薪酬调查结果显示，受国际金融危机的影响，2009年度大学毕业生起薪会普遍降低，2008年本科毕业生的起薪每月平均为2094元，2009年则为1846元，下滑了11.84%。硕士和博士聘用待遇下降、大学生毕业即失业反映了人力资本实际投资收益对投资决策时点的预期收益的偏离。

3. 既有人力资本低效配置。根据国家科委对1003万专业技术人才的抽样调查，中国有300多万科技人才处于无所事事的闲置状态。另一项调查表明，中国目前约有5000家研究开发机构，科研人才总数达62.5万，但其中31万科研人才一年中居然没有发表一篇论文。由于人才培养和配置方面的不合理，中国一方面存在严重的人才短缺问题，另一方面又存在大量的人才浪费现象，高学历的人才大多留在大城市，不少人学非所用，不合理的人才配置造成人才资源利用率低下、人才浪费^[2]。

如果人力资本价格下降、人力资本彻底报废，可以判定该人力资本发生了存量贬损；如果人力资本闲置，人力资本暴露于存量贬损的风险中，同时

[1] 杨重光：《国际金融危机冲击下的2008年中国城市经济》，《中国城市经济》2009年第3期。

[2] 连玉明、武建忠：《中国国策报告》，中国时代经济出版社2005版。

该人力资本可能正经历着贬损。总之，在人力资本存量增长促动经济发展的背后，其存量贬损既是不争的事实，也是市场的常态。

一、人力资本存量贬损的影响

人力资本存量贬损会影响到个人、企业和社会三个主体。（1）关乎个人生存。人力资本发生存量贬损时，其承载者的收入能力、拓展收入空间的能力下降，这意味着承载者的生存能力下降。（2）影响企业利润。个体的人力资本存量贬损被视为企业人力资产减值。一方面，减值通过员工的生产率下降影响企业的利润空间；另一方面，减值通过人力资产账面价值减少导致企业直接的资产损失，使企业人力资本投资成本沉淀。（3）阻碍社会经济发展。人力资本投资具有极强的正外部效应，它曾一度使美国的“新经济”呈现收益递增趋势。反之，人力资本存量贬损则会阻碍社会经济前进的脚步。

与增值类似，人力资本存量贬损是市场的常态，它会给个人、企业和社会带来负面影响。另外，这些主体应对贬损的行为同时会促进经济的可持续发展。存量贬损是表明既有人力资本的市场价值贬值、使用价值减少、人力资本承载者收入能力弱化的市场信号，它引导市场将生产人力资本的资源配置到防范与补偿既有人力资本存量贬损的投资领域中，使市场的人力资本投资与需求相匹配。

在经济社会发展中，人力资本存量贬损主要扮演着消极因素的角色，亟待个人、企业和政府三个人力资本投资主体和整个社会的高度关注。

二、研究意义

（一）理论意义

以往的研究更多地关注人力资本在经济增长中的作用，强调人力资本在学习、生产中的增值特性，对人力资本存量贬损的研究非常少。然而，人力资本存量贬损既是不争的事实，也是人力资本市场的常态现象。本研究以人力资本存量贬损为视角，探讨个人、企业基于补偿与防范考量的人力资本投资决策模型及应对策略。

本研究重新阐释了人力资本贬值的概念。已有研究中不乏人力资本市场



价值贬值、使用价值减少的思想，并用人力资本贬值概念描述该类现象。但实际上，人力资本贬值仅能表达市场价值减少的含义，不能涵盖承载者的人力资本使用价值减少的含义以及单纯的承载者收入下降。本研究用人力资本存量贬值概念拓展了人力资本贬值概念的内涵，以描述人力资本市场价值贬值和/或使用价值损失，或单纯的人力资本承载者收入下降，并指出人力资本存量贬值的实质是人力资本承载者既有投资决策时点上的预期收益无法全部收回。

重新阐释人力资本贬值概念并非仅仅强调定义本身，而是因为这个概念的界定会直接影响到对人力资本存量贬值原因的分析 and 贬值类型的划分。本研究认为，引致人力资本存量贬值的原因可以归为三类：市场性因素、自然因素和社会性因素。其中，市场性因素往往引发人力资本市场价值贬值；自然因素和社会性因素则引发人力资本使用价值减少。就贬值的类型而言，市场性因素往往引发无形贬值、可逆贬值，自然因素则往往引发有形贬值、不可逆贬值。

本研究探讨了度量人力资本存量贬值的指标，选用人力资本承载者收入、人力资本闲置和人力资本报废三个指标度量人力资本存量贬值的程度。测算结果表明，中国目前存在人力资本存量贬值现象，其中以人力资本闲置带来的人力资本存量贬值风险占主导，主要表现为大学生就业难、下岗失业、隐蔽性失业和人力资本失业等。

本研究从应对人力资本存量贬值的视角重新诠释了人力资本投资决策。除了基于增值考虑的传统人力资本投资，本研究中论述的人力资本投资旨在既有人力资本投资的保值，当然，这种投资的结果也可能会使人力资本增值。文章中提出的防范型与补偿型投资策略从全新的视角重新阐释了人力资本投资决策的目的、意义、前提条件、投资原则、投资影响因素。从防范可能的人力资本存量贬值、补偿既成事实的人力资本存量贬值的角度揭示了人力资本投资的特点。

本研究分别对个人、企业两大人力资本投资主体的投资决策模型进行了修正。考虑到人力资本存量贬值，在原有的人力资本投资决策现值计算模型中加入了存量贬值因子，修正了决策模型。防范型策略应对的是可能的人力

资本存量贬损，补偿型策略应对的是已经发生的人力资本存量贬损，故虽然都是应对人力资本存量贬损的策略，但人力资本投资的决策时点是不同的。

（二）实践意义

中国正处在经济快速增长、产业结构调整时期，人力资本投资对经济的可持续发展做出了巨大贡献。然而，产业结构调整、技术进步等因素同时带来了失业，导致人力资本存量贬损。另外，经济不景气是诱发人力资本存量贬损的导火索，以2008年以来的国际经济金融危机为例，经济不景气导致市场主体的人力资本需求萎缩，银行要收缩银根，企业要减员增效，整个经济氛围即就业岗位减少、失业增加。来自中国劳动力市场信息网监测中心的数据显示，2008年前三季度劳动力市场的用人需求比2007年同期减少了24.6万人。中国国务院参事陈全生指出，在全球金融危机重压下，2009年中国已有67万家小企业被迫关门，约有670万的“就业岗位蒸发”，使失业人数远高于官方统计的830万。综上所述，如何应对人力资本存量贬损既是一项解决失业问题、关乎国计民生的短期课题，更是一项关乎未来中国经济社会可持续发展的长期课题，必须引起个人、企业和政府三个人力资本投资主体的高度重视。在人力资本存量贬损的背景下，应对贬损的补偿与防范型投资成为人力资本投资的重要方面。

中国学术界在探讨“教育深化”与“知识失业”之间的内在联系，旨在为大学生、研究生教育和解决“就业难”开出一剂良方。也有学者在探讨“人力资本失灵”，试图探寻国有企业职工下岗失业进而实现再就业的灵丹妙药。无论是高端人力资本的初次就业难、待遇低，还是低端人力资本的再就业难，都反映了中国人力资本存量贬损的事实。人力资本存量贬损最终落脚到就业上，而就业或失业问题是各国政府的头等大事，是各国政府宏观经济政策的主要作用对象之一。尤其是在技术进步的时代，为了迎头赶上，高等教育在扩招、国有企业在引入竞争机制、用人单位在理性对待高学历人员，就业形势的严峻和高科技的召唤令人力资本投资者异常迷茫，可见，预防和弥补人力资本存量贬损是关乎国计民生的重要研究课题。

本研究旨在为个人、企业应对人力资本存量贬损提供指导和建议。该研究从个人和企业的微观角度切入，提出了补偿型和防范型策略，旨在为直接



通过人力资本投资获得收益的主体——个人和企业指引投资方向。在经济生命周期的不同阶段，个人应对人力资本存量贬值的投资选择有很大差异，前期以基于知识和技能的防范型投资为主；中期基于知识和技能的投资减少，以补偿型投资为主，另外基于健康的防范型和补偿型投资增加；后期基于知识和技能的防范型与补偿型投资几乎为零，主要是基于防范与补偿、特别是基于补偿的健康投资。对企业而言，应对存量贬值的首选策略可能是放弃生产、替代减值员工、或低价使用；是否选择人力资本投资策略取决于在职培训的性质，企业往往选择对特殊培训进行后续投资。

本研究具有重要的政策意义。中国正处在经济快速发展、产业结构调整时期，人力资本投资对经济可持续发展作出了重要贡献。然而，技术进步、产业结构和经济结构调整不断引起技术性失业和结构性失业，使人力资本市场价值贬值。中国不完善的劳动力市场限制了人力资本的顺畅迁移，后续教育供给严重不足，这都可能将短期的摩擦性失业、周期性失业演变为长期失业，将可能的人力资本存量贬值演变为实际贬值。可以说，目前中国的技术进步和劳动力市场不完善会加深人力资本存量贬值程度。本研究通过对人力资本存量贬值的原因、影响和应对策略的分析，为政府及时有效地进行人力资本资源的宏观配置提供了参考依据，推动政府将资源配置到产业结构升级、经济结构转变、技术进步最需要的人力资本上。政府应对人力资本存量贬值可以从两方面着手。其一，提供适宜的投资环境。主要通过先期预防应对人力资本存量贬值，体现在完善公共卫生、社会保障、劳动力市场法律法规，为个人和企业的人力资本投资提供制度环境。其二，直接进行人力资本投资。在发生人力资本存量贬值后，政府的应对体现为直接参与投资，包括为大学生提供岗前培训、为下岗职工提供再就业培训、为进城务工人员提供相应技术培训等。这些举措不但顺应技术进步、产业结构升级和经济结构转变的需求，解决经济体内的失业问题，而且同时具有示范作用，引导着个人和企业等微观主体的人力资本投资方向。

第二节 文献回顾与评论

一、关于人力资本贬值的研究

已有研究将与人力资本存量贬损相关的现象称为人力资本贬值。国外研究人力资本贬值的文献很少,且更多地从宏观角度切入,即在人力资本对经济增长的作用中考虑人力资本贬值率。国内对人力资本贬值的研究涵盖了划分贬值类型、分析贬值原因以及应对贬值的措施等内容,应对贬值的研究主要是从微观企业角度展开的。

(一) 国外研究现状及述评

对个人人力资本贬值的研究主要有J. Moreh, Lance Lochner, Roy J. Shephard和Jacob Mincer等。他们从技能和健康的角度分析了人力资本贬值的原因,提出人力资本贬值表现为收入减少、收入能力下降。

1. 人力资本贬值的概念

J. Moreh (1973)^[1]以1960年美国男性白人为研究对象,估算了人力资本投资的贬值率和所需的净投资量。他认为,随着时间的推移,所有能够减少收入能力的因素都意味着人力资本贬值,这些因素包括所获培训知识的过时、由生理和心理因素引起的记忆力减退和年龄偏高时对闲暇的强偏好。失业、不充分就业、退出市场等直接影响人力资本承载者(接受过正规教育并且已经进入人力资本市场的人)的平均收入能力。他借助在职培训的机会成本理论和生命周期内的收入假说分析人力资本贬值。

Lance Lochner (2004)^[2]的研究关注三个方面:(1)白领犯罪率有上升的趋势。一旦劳动者入狱,服刑期间其人力资本会发生贬值。刑满释放后,

[1] J. Moreh. *Human Capital: Deterioration and Net Investment*. Review of Income & Wealth, V.19(Mar., 1973): 279—302.

[2] Lance Lochner. *Education, Work and Crime: A Human Capital Approach*. International Economic Review, V.45, N.3(Aug., 2004): 811—843.