

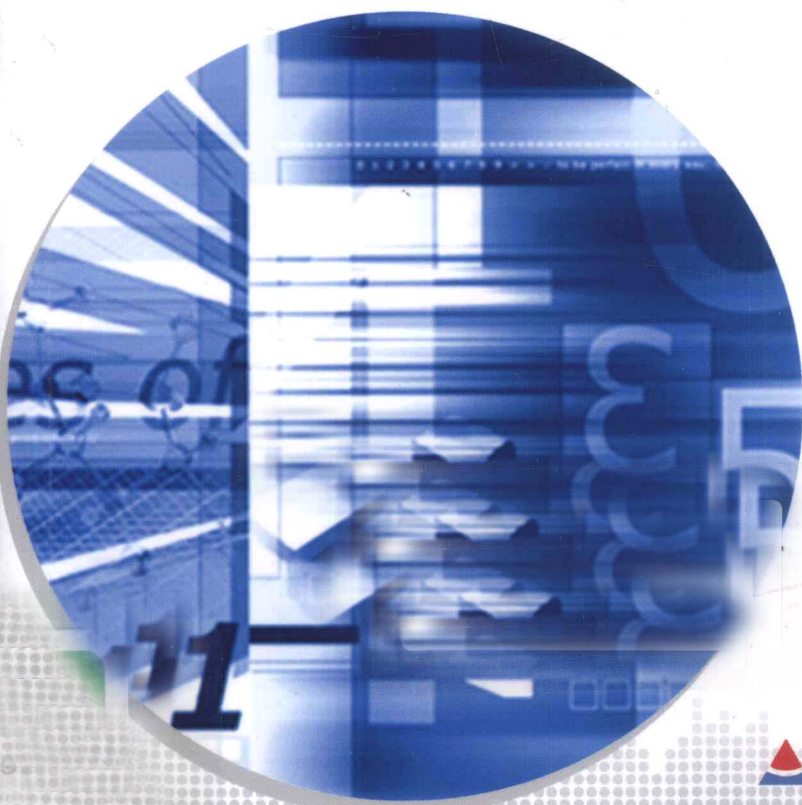
企业的 人力资本生产

对企业教育功能的相关研究

QIYEDE RENLIZIBEN SHENGCHAN



赵立卫◎著



中国财政经济出版社

企业的人力资本生产

——对企业教育功能的相关研究

赵立卫 著

中国财政经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

企业的人力资本生产——对企业教育功能的相关研究/赵立卫著. —北京: 中国财政经济出版社, 2010. 12

ISBN 978 - 7 - 5095 - 2600 - 2

I. ①企… II. ①赵… III. ①企业管理 - 职工培训 - 研究 IV. ①F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 215500 号

责任编辑: 赵 力

责任校对: 张 凡

封面设计: 天女来

版式设计: 兰 波

中国财政经济出版社 出版

URL: <http://www.cfeph.cn>

E-mail: cfeph@cfeph.cn

(版权所有 翻印必究)

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮政编码: 100142

发行处电话: 88190406 财经书店电话: 64033436

北京中兴印刷有限公司印刷 各地新华书店经销

787 × 960 毫米 16 开 17.25 印张 268 000 字

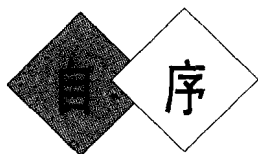
2010 年 10 月第 1 版 2010 年 10 月北京第 1 次印刷

印数: 1—1 000 定价: 34.00 元

ISBN 978 - 7 - 5095 - 2600 - 2/F · 2214

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

本社质量投诉电话: 010 - 88190744



学术研究的一个重要任务是在老问题中发现新问题并提出新见解。老问题之所以还是问题，一是因为它依然重要，二是因为围绕它进行的研究还远未达到解决它的地步，还有巨大的研究空间和价值，还可能生出许多新问题，而往往探索和解决这些新问题，意义重大。本书就是这样一种尝试。

企业的人力资本生产问题是一个典型的老问题。在以往学者的语境中，这一概念被表述为“在职培训”，即在开始职业生涯后的工作中接受的各种形式的教育和培训。这其中，即有专门的“培训”，也有通过“干中学”积累人力资本的过程。有关实证研究表明，就劳动者个人而言，职业生涯开始后所接受的继续教育在时间和知识量上远远超过其在职业生涯开始前所接受的正规教育，对其职业发展的影响也往往更大；而就整个社会而言，“在职培训”所消耗的资源量、所占据的时间、所涵盖的地域空间、所包容的知识量以及对社会产出的影响力要远远超过正规教育。正因为“在职培训”如此重要，才吸引了无数学者在这一领域进行了大量卓有成效的研究，其中不乏成为人力资本经典理论的研究成果。但这些研究成果对许多问题的解释，仍与现实存在的状况有较大的出入，难以令人信服。比如，“贝克尔假说”指出，以传授在企业内外均有同等价值的知识和技能为目标的“一般培训”将增大被培训者流出企业的可能性，因此，企业将不会为“一般培训”投资。但实证研究表明，大量企业为

“一般培训”投资。而围绕这一违反“贝克尔假说”的现象进行的更多讨论和解释，往往也难以从本质上完全解决问题。再比如，现实中，大量存在企业传授一般性知识、联合办学、企校合作办学等问题，企业和正规教育机构在职能上出现交叉，对这一现象如何解释。凡此种种，都需要深入研究。而对这些问题的解决，不仅有学术上的价值，也有重大的现实意义。这里的现实意义在于，一是它涉及如何合理地分配社会的教育资源，以实现资源的最优利用，二是社会应如何建立激励机制，以使企业培训资源这一重要和巨大的教育资源更好地运用于人力资源开发这一关系到社会可持续发展的伟大而艰巨的事业中去。

自 20 世纪 70 年代以来，拉美部分国家在经历令人羡慕的经济增长之后开始停滞不前，陷入所谓“中等收入陷阱”。而以“四小龙”为代表的东亚新兴经济体却成功实现了经济的持续发展，步入发达经济体行列。学术界主流的观点认为，导致这种发展状况差异的重要原因是前者未能解决好经济发展对人力资本不断增大的需求与实际供给能力不足的矛盾，而后者成功地解决了这一矛盾。也就是说，人力资源开发政策的差异是导致这种发展状况差异的重要原因。除正规教育外，占据着巨大的教育资源的企业在全社会人力资源开发事业中无疑扮演着十分关键的角色。而无论日本还是东亚“四小龙”等东亚新兴经济体对企业培训的重视和政策之完备，企业在这些经济体的人力资源开发中发挥的支柱作用都是有目共睹的。当前，刚刚经历金融危机的中国经济正处于一个重要的转型发展时期，这就是由主要靠外需和政府投资支撑的粗放型经济发展模式向依靠消费和民间投资的集约型发展模式。不断的技术进步和产业升级是必然趋势。从世界经济发展的正反两方面的经验出发，充分整合全社会资源，全面做好人力资源开发，是一项具有战略意义的重大任务。早在 2008 年，党中央就站在全局高度，提出了建立“面向全体劳动者的职业培训体系”的战略构想。而企业所进行的“在职培训”在这一体系中无疑将占有突出地位。这更突显了当前在我国围绕“在职培训”问题进行深入研究的重要性。也是本书的研究的价值所在。

总体看来，本书是从一个相对较新的视角研究“在职培训”问题的。在这一视角上，笔者力图回答以下有关问题：企业进行人力资本生产的动因是什么？为什么与正规教育机构在生产内容上有重叠，二者的功能边界

在哪里？企业的人力资本生产量、有关利益方的投资比例、收益分享比例如何确定，都有哪些因素在影响上述变量。从逻辑上来看，上述三类问题不仅有联系，而且是逻辑递进的关系。作者在书中从人力资本的属性分析和企业理论回顾入手，采取层层递进的方式，逻辑一致地论证了针对上述问题的观点。当然，有些论点是隐含的，有些论点是直白的。在分析方法上，本书采用了新古典经济学效用最大化、新制度经济学的交易费用和产权理论、博弈论、事实陈述、计量经济学分析等分析范式和工具。力图使视野相对更广阔、分析更深入、理论基础更坚实。

本书的尝试创新之处在于：一是对人力资本的概念认识有所突破。经典的人力资本概念是：凝结在人身上的知识、技能及类似的属性（舒尔茨）。这一概念将人身上相互独立的知识或技能都视同为人力资本本身，并未强调人针对具体劳动领域的能力这一根本属性。而本书认为，人力资本是人针对具体劳动领域的综合能力，由多种知识和技能与人自身的某些生理属性结合而成。进而提出了人力资本的“层次和结构”观点，为后续分析奠定了基础；二是将企业制度与企业人力资本的生产行为联系起来，“内生地”考察企业人力资本的生产行为，内生性地回答了企业人力资本生产的内在动因，特别是企业投资于一般培训的问题。三是将企业的人力资本生产放置到全社会人力资本的大分工格局内，廓清了企业人力资本生产的功能边界。在此，本书采用了新制度经济学的分析范式，从“交易费用”和“生产成本”共同权衡的角度解释了企业具有教育功能的制度原因，并据此分析了哪些人力资本要素应纳入企业内部生产，哪些应交给市场，哪些又需要企业和市场（学校、其他企业）联合生产；四是在分析企业的人力资本决策时（生产量、有关利益方的投资比例、收益分享比例）将制度因素引入分析，从而解释了大企业提供培训更多、承担的投资比例更大等现实，对有关学者关于企业培训的投资决策的相关模型进行了扩展和发展。从现实意义来看，后两方面，对合理整合全社会的教育资源，建立相关激励机制，提供了理论依据和指导。

在学术研究中，要做到在老问题中发现新问题，提出新见解，除了相关分析方法和工具的进步，更重要的是更宏大的视野，更犀利的眼光和更独特的路径，当然还有进取的勇气和可遇不可求的灵犀。由于对问题的认识深度、学养和视野的局限性，作者在书中作出探索的还只是一种尝试。

从其对提出的问题的论证和分析上看，还远未达到完备的程度。同时，在实证研究上，本书还更显出不足之处，针对提出的观点，所提供的实证分析和支持还是初步的，缺乏坚实性。对于书中的错误和偏差，笔者自负其责。恳请读者批评指正，不吝赐教，以期共同加深对企业培训理论所涉及问题的认识，并有益于企业的培训实践。更惟愿作者在努力尝试中提出的问题和针对问题的见解，可以起到抛砖引玉的作用，吸引更多学人更深入地思考和探索。

是为序。

赵立卫

2010年9月于北京海淀区家中



第一章 导 论	(1)
第一节 理论背景	(1)
第二节 问题的提出	(3)
第三节 论文的目标	(5)
第四节 思路及结构框架	(8)
第五节 研究角度与方法	(13)
第六节 论文主要创新	(14)
第七节 相关说明	(15)
第二章 人力资本生产：相关概念与理论	(18)
第一节 人力资本理论：相关概念与范畴	(18)
第二节 人力资本理论概述	(26)
第三节 有关教育与培训的其他理论	(34)
第三章 企业人力资本生产：重要性、假说、疑问与解答	(37)
第一节 关于企业人力资本生产重要性及收益率的研究	(38)
第二节 贝克尔—奥依模型	(46)
第三节 明瑟尔针对贝克尔—奥依模型的相关检验	(47)
第四节 对企业投资于一般培训的解释：对贝克尔—奥依模型 的修正	(50)

第五节 有关评价	(56)
第四章 关于企业理论的概括性回顾及评价	(57)
第一节 引言	(57)
第二节 契约理论	(58)
第三节 其他企业理论	(71)
第四节 企业理论的简单评价及其对本文研究的启示	(73)
第五章 关于企业人力资本生产的基本认识	(77)
第一节 对企业人力资本构成的认识	(77)
第二节 企业人力资本生产的范围、风险与收益	(85)
第六章 一体化与企业人力资本生产	(96)
第一节 市场交易与纵向一体化：要素生产的两种方式选择	(96)
第二节 人力资本产权交易的治理成本和生产成本及交易方 式的选择标准	(100)
第三节 团队生产与知识传递效率：治理成本节约的视角一	(105)
第四节 企业的人力资本生产与内部劳动力市场：治理成本 节约的视角二	(119)
本章小结	(128)
第七章 企业人力资本生产与组织学习	(129)
第一节 组织学习的概念与特征	(129)
第二节 组织学习的经济学含义	(133)
第三节 组织学习的特征	(142)
第四节 组织学习与企业发展	(143)
第五节 企业人力资本生产与组织学习	(150)
第六节 人力资本生产的制度安排：组织学习的方式	(159)
本章小结	(163)

第八章 企业人力资本内部生产的效率范围	(164)
第一节 引言	(164)
第二节 与企业治理结构相对应的人力资本要素特征	(165)
第三节 企业人力资本内部生产的效率范围	(167)
第四节 从人力资本生产的市场分工看企业的教育功能	(170)
第五节 人力资本生产分工演进的历史考察	(177)
第六节 一般性人力资本的生产及其净收益	(183)
第七节 为什么存在企业与高校合作办学或企业自主办学 ...	(189)
第八节 引申性思考：关于企业教育与学校教育功能的再认识	(193)
本章小结	(199)
附 录	(201)
第九章 企业人力资本生产性投资的决策分析	(205)
第一节 经典的企业人力资本投资决策理论的回顾	(205)
第二节 企业的人力资本生产决策：两个考虑制度和技术双 重收益的模型	(211)
第三节 合作还是竞争：对企业联合办学现象的解读	(223)
本章小结	(229)
附 录	(230)
第十章 结论、政策含义及需要进一步研究的问题	(242)
第一节 结论	(242)
第二节 政策含义	(245)
第三节 需要进一步研究的问题	(251)
主要参考文献	(252)
后 记	(264)

第一章



导 论

理论是不可能从一些象牙塔似的理论家的前额生长成熟的，能够预言未来和解释过去的理论更有可能从那些关注于逻辑的理论家与解释过去的历史学家之间的相互影响的点滴与片段中形成。在对解释经济演进过程的理论的探索中，学者们必须不断地从理论到事实，再回到理论。

——L. E. 戴维斯、D. C. 诺斯《制度变迁理论：概念与原因》

第一节 理 论 背 景

人力资本是企业生产经营活动的核心要素之一。企业要维持生存和发展，必须持续不断地进行人力资本积累。企业积累人力资本的途径有引进（聘用或租赁）和内部生产，综观企业历史，无论在何种条件下，内部生产都是企业积累人力资本的重要方式，是企业与生俱来的核心功能，是企业制度的基本要素。因此，企业既是产品和服务的生产和提供者，也是人力资本的重要生产和提供者。

由于在空间、时间、规模和收益方面相对其他生产方式具有的独特优势，企业所从事的人力资本生产活动在全社会整体的人力资本生产活动中占据重要地位，也是人力资本理论研究的重点领域之一。自从 20 世纪 60 年代人力资本理论诞生以来，对企业的人力资本生产的研究受到学者的高度重视，有关学者对此进行了深入研究，在一定意义上形成了“在职培训经济学”（当然这一研究领域在一定程度上超出了企业人力资本生产的范围）。对这一领域作出奠基性贡献的，是两位对整个人力资本理论体系的构建作出开创性贡献的经济学家加里·贝克尔与雅各布·明瑟尔。贝克尔在《人力资本》一书中，系统分析了企业最主要的人力资本生产活动，他将其称为在职培训。他把培训区分为一般培训和特殊培训。一般培训是指对社会通用技能和知识的培训，特殊培训是指对特定企业专用的技能和知识的培训。他分析了两种培训的性质差别及影响，特别是对员工职业转换率和工资收益的影响，并在此基础上，运用新古典经济学的投资分析方法，讨论了员工和企业在进行两种培训时围绕投资量、收益和投资分担等因素的决策选择，构造了新古典意义上的企业人力资本生产决策的基本分析框架。明瑟尔提出并完整构造了涵盖在职培训因素的“挣得剖面”和“挣得函数”的概念，完整描述了在职培训在个体整个人力资本积累活动中的重要作用。他通过大量的实证研究，比较完整地估计了从 20 世纪 30 年代末到 80 年代中期美国在职培训的投入量和收入率，验证了培训对职业转换率的负向影响和对工资剖面斜率的正向影响，还证明了正规教育与在职培训互补关系。两位学者研究，实际上提供了企业人力资本投资的理论分析的基本框架。此后，大量中外学者围绕培训投资收益率、培训投资与收益分担对均衡培训量决策的影响等问题展开了深入探讨，其中最重要的讨论集中于后者，例如 Hashimoto（1981）成功地把贝克尔关于特殊培训的论述模型化，证明不存在事后谈判时，事先双方对特殊培训投资的分担比例与事后对收益的分担比例要相等。

20 世纪 90 年代以来，关于企业培训的大量讨论围绕由企业投资的一般培训为什么大量存在的问题展开，起因是按照贝克尔的理论，由于提供一般培训增加员工的流动性，企业一般不承担培训成本或不直接提供一般培训，但这与现实明显不符。其中比较著名的讨论有 Katz 和 Ziderman（1990）、Acemoglu 和 Pischke（1998）、Autor（2001）、Morita（2001）、

Stevens (1999)、Munoz - Bullon (2003)、Mone 和 Rosen (2004)、Lazear (2003) 等, 他们从信息不对称、筛选理论、不完全市场竞争、劳资关系、人力资本权重理论等视角论证了企业投资于一般培训的可能性。其中 Autor 不仅通过实证研究证明劳动力市场存在私人信息, 还论证了企业培训具有筛选功能, 从而对企业提供一般培训的原因作出了解释。Edward Lazear (2003) 给出了另外一种解释, 在他看来, 任何特定企业需要的人力资本都主要是各种一般性人力资本因素的组合, 在不同的企业, 由于这些一般性人力资本因素被赋予不同权重, 因此每种人力资本因素的定价存在差异, 这在一定程度上限制了员工的流动。产生于 20 世纪 70 年代初的“内部劳动力市场”理论 (Doringer and Piore 1971, Baily 1974, Azaradis 1975, J. Salop and S. Salop 1976, Williamson, Wachter and Harris 1975, Milgrom and Roberts 1990, Lazear 1995, Wachter and Wriht 1990, M. L. Wachter 1997, Ohashi and Tachibanaki 1998 等) 从一个更宽泛的视角对企业人力资本的积累进行了研究, 该理论在一定程度上将企业人力资本的内部生产 (或积累) 与企业制度、内部治理结构、企业文化等因素结合起来, 探讨了内部生产的内生性问题, 对企业一般培训大量存在间接地给出了解释。

第二节 问题的提出

尽管上述关于企业人力资本生产的研究已进行得比较深入, 但与纷繁复杂的企业人力资本生产的实践相比, 仍存在局限性, 完整的企业人力资本生产理论的框架还远未形成。

综观企业发展历程, 企业人力资本生产功能处于不断的强化中, 其内容、方式及制度也不断变化, 许多相关问题需更深入的研究。

首先是从历史的发展趋势来看, 企业的人力资本生产功能不断强化, 人力资本生产与企业经营业绩和长远发展的关系日益紧密。在日本, 从单一车间到综合性的大公司, 无不把员工培训当作经营活动的重要组成部分

分。日本劳务省职业培训局在 20 世纪 90 年代末期进行了一项调查，在调查的 1000 家大中型企业中，对全体员工实施教育培训的企业占 96.5%^①。在美国，不少大中型企业均设有专职主管全员教育与培训的副总经理，企业用于教育培训的开支像设备、厂房一样成为硬指标。近年来，美国企业每年仅用于员工培训的开支就达到 400 亿美元，参加人数达到 800 万人，相当于全美四年制研究生院经费总额及注册总人数^②。

其次是从国际范围来看，企业内部办学成为企业人力资本生产制度变迁中呈现的新趋势。在美国，同行业兴资办学的模式甚为流行，第二次世界大战以前，可以授予学位的企业学院只有 4 所，到 1987 年仅可授予硕士学位的学院就达到 121 所，如享有声誉的弗吉尼亚州的夏博兹维尔纺织技术大学、IBM 学院、科罗拉多的全美市场信息技术学院都是有多家企业联合出资兴办，共同培训内部员工的企业学院。企业跨国联合办学的趋势也十分引人注目，1996 年 10 月，原欧共体国家（现欧盟）已联合成立了 125 个企业培训中心和学校，正在执行 400 个培训交流项目，美、法、德等 23 个国家联合签署了“相互承认高等企业教育资格公约”，规定签约国必须对其他签约国提出的关于承认其高等企业教育文凭或资格的申请予以公正的审批或评估^③。德国、美国等诸多国家培养青年雇员的学徒制中，大量采取企业教育与学校教育紧密结合的方式进行。企业之间及企业和大学联合办学的趋势也日益明显。企业教育正日益呈现出与学校教育共同的特征，二者的界限日益模糊。

1989 年国家教委提出先在全国 100 家大中型企业开展企业教育改革实验。伴随着我国社会主义市场经济的发展和现代企业制度的建立，企业的教育功能（即人力资本的生产功能）的构建和完善越来越多地引起政府、社会和企业的重视，岗位培训制度，职业资格证书制度，继续教育制度等与企业人力资本生产密切相关的制度建设正不断地在更多的企业建立和完善起来。建立现代企业教育制度已纳入国家面向 21 世纪的教育振兴计划之中。这也在客观上要求我们从理论角度进一步深化对企业人力资本

①③ 余逸群：“国外企业办学热”，《中国人才》1998 年第 5 期，第 48 页。

② 陈凯摘编：“美国企业对在职员工的职业教育”，《上海企业》1998 年第 1 期，第 48 页。

生产制度的研究^①。

上述情况对人力资本理论提出了新的课题和要求，特别是企业人力资本生产与企业制度及技术经济环境的关系，影响人力资本生产决策的因素，正规教育与企业教育的社会分工以及与此相关的许多问题值得进一步研究。

第三节 论文的目标

在中国，关于企业人力资本生产的研究面临两个层次的任务，一是有重点的研究，即对一些已做过研究的重要问题进行更深入的理论和实证研究，并且对一些以往未涉及的问题进行开发性研究，同时针对中国企业存在的与人力资本生产相关的问题进行考察、解读和提供政策建议；二是在第一个层次研究的基础上，构建一个具有现实指导意义的企业人力资本生产理论体系框架。本书的目的是在第一个层次的范围内就重点问题进行一些创新性研究，以期对第二个层次任务的完成做一些基础性工作。

具体来说，本书试图对下列问题作出回答或进一步解读：

一、企业为什么要进行人力资本的生产活动，特别是为什么要进行一般人力资本的生产

企业为什么要进行人力资本的生产活动，这初看起来是一个不是问题的问题，因为企业的经营活动本身就在客观上通过“干中学”增加人力资本，但实际上确是一个带有根本性意义的问题。

首先，企业实现人力资本的积累的途径有引进、租赁和生产。所谓租赁是指以支付报酬的形式利用企业外人力资本为企业服务；生产是指企业通过对员工有计划的培训和“干中学”的制度安排实现人力资本增殖。在教育发达、外部人力资本市场供给充裕的条件下，企业的人力资本生产

① 江永洛：“论企业教育的内涵、本质与功能”，《继续教育》1999年第5期，第18—21页。

(以下简称内部生产)作为一个有意识、有计划的活动安排,为什么不断强化,对这一问题的回答是整个企业人力资本生产研究的根本意义所在。然而,在已有的关于企业培训的研究中,虽然从实证的角度证明了在职培训的高收益率的存在,从而证明在职培训和“干中学”的重要性,但很少直接从理论上论证在职培训投资(即在企业内部进行生产)高收益率的内在原因。内部劳动力市场理论框架内的已有研究虽然在一定程度上将企业人力资本的內部生产(或积累)与企业制度、内部治理结构、企业文化的形成因素结合起来,在一定程度上揭示了企业人力资本生产功能与企业制度的内在联系,但该理论的主旨不是揭示企业人力资本生产的内生性问题,因此相关研究是间接的、零散和不充分的,对企业人力资本生产内生性的揭示是隐含的,而不是直接的。

其次,以贝克尔为开端的关于企业培训决策的讨论中,将企业培训分为对许多企业均有价值的一般培训和仅对培训企业自身有价值的特殊培训,认为当员工的流动性较强,培训与预期收益倒挂的情况下,企业将不会出资提供一般培训,我们可以将其称为贝克尔假说。但事实上,许多企业在都出资提供一定数量的一般培训。有关学者特别指出了德国的学徒制和美国的临时帮工企业的现实。在德国“二元”培训制度下,大量企业不仅免费培训大量学徒工人,并且还在学徒期间为他们发放工资。而在美国的“临时帮工”企业,员工的流动率超过350%,但在员工在从事工作之前企业仍免费提供一般培训,培训期间的生产力为零^①。这种现实与贝克尔的理论(也被称为贝克尔——奥依模型或假说)明显不符。大量关于企业培训问题的研究文献均围绕贝克尔假说与事实不符的原因进行探讨,虽然Katz和Ziderman(1990)、Acemoglu和Pischke(1998)以及Autor(2001)、Morita(2001)、Lazear(2003)等许多学者运用信息不对称及交易成本理论、人力资本组合和权重理论作出了重要的尝试性解释,但这些探讨存在的一个重要不足是忽视了企业教育功能与企业制度本身的内在联系,或者说忽视了其内生性,仅仅将企业培训看作有利可图的投资项目,将其置于可以根据直接收益与成本的比较来任意取舍的地位来进行探讨。

^① David H. Autor (2001), "Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills Training?", *The Quarterly Journal of Economics*, 116 (4): 1409 - 1447.

针对以上问题，本书试图从人力资本的生产成本、治理（交易）成本及组织学习的角度系统探讨企业制度与企业人力资本生产的内在联系，在更深层的意义上解读人力资本生产的内生性和培训供给刚性问题。

二、同样作为人力资本生产装置（或教育装置）的企业与学校等其他教育机构在功能上的边界在哪里

这一问题可以看作第一个问题的继续，既然企业具有教育功能，那么它发挥作用的范围多大，或者说，哪些人力资本要素应该在企业内部生产，哪些要素应当由社会其他的人力资本生产单位进行生产（比如学校、家庭等等），是一个有必要深入探讨的问题。对这一问题探讨的兴趣来自我的导师赖德胜教授的启发，他在授课中首先提出了“企业与学校在教育功能上的边界在哪里”这一具有重要思考价值的问题。毫无疑问，企业的人力资本生产体系是整个社会人力资本生产体系的重要组成部分，企业在承担着为社会提供产品和服务的同时也承担着社会的教育功能，但企业在教育功能上与学校等其他人力资本生产单位的边界在哪里，对这一问题的解读不仅具有纯理论意义，更具有指导一个社会教育政策和制度安排的现实意义。特别是在当今世界，企业或企业和学校联合办学盛行，企业教育与学校教育正日益呈现出共同的特征，二者在教育内容和形式上的区别日益模糊，仅仅从教育形式和内容上作出这种区分是难以充分说明问题的。本书试图将企业的人力资本生产放在全社会整体的人力资本生产的大分工中去重新认识 and 解读这一问题，主要围绕企业教育功能在经济效率上的边界进行讨论。研究所采取的基本视角和方法来自于产权和交易成本理论。

三、制约企业人力资本生产决策（特别是一般培训的）的因素有哪些，均衡的人力资本生产决策如何实现

这一问题也是第一个问题的继续，是目前企业培训理论的核心问题。围绕这一问题比较深入的研究有：（1）贝克尔的研究。贝克尔运用新古典的投资理论对企业人力资本投资决策的研究。贝克尔的模型表明，企业提供在职培训的根本动力在于在未来获得更大收益，人力资本的流动性和双方的收益的对比决定了企业人力资本的投资量和双方的成本分担比例。