



北大教育经济研究 (电子季刊)
Economics of Education Research (Beida)
北京大学教育经济研究所主办
Institute of Economics of Education, Peking University

第3卷第4期
(总第9期)
2005年12月

主编：闵维方；副主编：丁小浩 闫凤桥；

本期执行主编：岳昌君

全面理解人力资本的经济价值¹

——教育经济学与培训经济学的融合

李湘萍

(北京大学 教育学院 教育经济研究所, 北京 100871)

摘 要：教育经济学不应只是正规学校教育的经济学，在终身学习的理念下，正规学校教育的结束并不意味着学习步伐的停滞和人力资本投资的终结。教育经济学未来拓展的路径，除了理论基础上的“外延式”发展外，还可以在原有的人力资本理论框架内走一条“内涵式”发展的道路，即强调综合考察人力资本投资的多种途径，特别是教育和培训这两种最主要的人力资本投资形式，让教育经济学走出正规学校教育经济学的固有领地，团结在人力资本理论的名义下，与培训经济学融合，走向人力资源开发研究的广阔天地，惟其如此才能全面、深入地研究人力资本的经济价值及其实现机制。

关键词：人力资本；教育经济学；培训经济学；融合

¹**作者简介：**李湘萍（1978-），女，北京大学教育学院博士研究生。研究方向：教育经济学；
联系方式：北京大学教育学院 2004 级博士研究生（100871；电子邮件：LXPF4@163.COM）

一、国内教育经济学研究现状、问题

1、国内教育经济学研究现状

教育经济学主要是运用经济学的理论与方法,研究教育与经济的相互关系及其变化发展规律,研究教育领域中资源投入与产出规律的科学²。近20年来中国的教育经济学研究涵盖了教育和经济的关系、教育投资和教育财政、教育成本与收益、教育制度变革和创新、教育资源利用和效益等多方面的主题(李桂荣,2004)。教育经济学的研究领域几乎涉及了制度化学校教育中的各种经济现象与问题,并且以教育经济学为主干的学科群开始出现,如高等教育经济学、职业教育经济学、体育经济学等,教育经济学俨然发展成为介乎教育与经济学科之间最具活力且相对成熟的交叉学科。

教育经济学自诞生以来,其理论基础得到了不断的拓展:以20世纪60年代盛行的人力资本理论为起点和基础,进而拓展到筛选理论假设、劳动力市场分割理论、激进理论、新制度经济学理论等。受国外相关研究的启发,近年来我国有学者提出在传统的人力资本理论以及其他经济学理论之外引入社会学、政治学等其他学科的理论来解释教育经济学的现象和问题,部分学者已经将这种多理论视角的研究取向运用到具体的实证研究中,例如社会资本理论视角在教育经济学中的应用。诸多实证研究表明,人力资本投资在不同国家、不同社会经济形态下的效果是不同的,因此为教育经济学引入多学科多理论视角,能更为客观而全面地研究教育真实的经济价值。笔者姑且称这种教育经济学的多学科理论视角研究为教育经济学的“外延式”发展。

2、国内教育经济学研究存在的问题

传统教育经济学研究的一个缺陷在于静态地理解教育和收入的关系、片面地阐释人力资本的经济含义,这一点在我国的教育经济学研究中也表现得较为明显。所谓“静态地理解教育和收入的关系、片面地阐释人力资本的经济含义”是指:在探讨教育的收入效应时,忽略了在教育和收入之间广泛存在的培训和继续学习,忽略了在具体的生产实践中这些后续的人力资本投资不仅改变了人们人力

² 王善迈,《教育投入与产出研究》,河北教育出版社,1996年,P29。

资本积累的数量与质量,也决定了教育对劳动生产率和收入能否发生作用、发生多大作用。人力资本投资实践告诉我们,教育和培训往往最终会以一种“合力”的形式作用于劳动生产率的提高和收入的增长。有研究表明,教育的主要作用往往是在求职招聘或确定初始工资水平时起到文凭信号的作用,而进入工作岗位后的在职培训以及“边做边学”才是对人们劳动生产率、收入发生作用的主要原因(萧今,2002)。教育经济价值的实现有赖于后续的培训与生产实践,因此不考虑这些,就可能会造成对教育经济价值的估计存在偏差,从而导致静态、片面地理解人力资本的经济含义。

在我国教育经济学界,多年来研究领域基本上囿于学校教育之内,并未以“人力资本”的名义,将研究视角拓展到包含培训在内的更宽泛意义上的人力资源开发研究;近年来,国内有学者(萧今,2004;刘泽云,2004)进行人力资本多种投资形式的研究,但这类研究主要还是围绕教育的经济收益,对于教育、在职培训、成人教育的研究还是相对割裂和平行,并没有对多途径人力资本投资形式进行有效的融合研究,而且关于企业培训的研究涉及的多数也只是参与率及影响因素方面,关于企业培训投资收益的实证研究并没有深入展开,当然,持续的跟踪调查、企业培训数据尤其是面板数据的缺乏是制约这方面研究开展的重要原因。

二、国内外培训经济学研究的概况

1、国外培训经济学研究概况

虽然培训的经济价值很早就为人们所了解,但培训经济学的出现却是在1960年代开始,随着人力资本理论的兴起以及贝克尔、明瑟等人的研究,对在职培训投资收益的理论分析与实证研究逐渐发展起来。几十年来,西方国家尤其是美国,培训经济学经历了一个逐步完善的过程:培训数据从无到有,培训度量的日益精细,培训收益估计方法的日趋科学,培训收益研究范围的日渐拓宽(培训对收入的影响——培训对就业行为的影响——培训对失业期限、“由学校到工作转换”的影响)。虽然诸多的研究支持了人力资本理论的基本观点,即培训的投资收益十分乐观,培训是一项极具经济价值的人力资本投资,但在不同的经济制度环境下,不同类别、形式的培训对收入增长和职业发展的作用程度是不同的,培训投

资收益的实现取决于个人特征和劳动力市场结构特征,尤其是后者。

2、国内培训经济学研究概况

教育和培训是人力资本投资的两个基本途径,与教育相比,培训更贴近劳动力市场,通过培训积累的知识与技能更容易转化为现实的生产力;因此从研究的角度来说,和教育相比,培训与劳动生产力、收入和就业行为的关系也就更为紧密。与丰富的教育经济学研究相比,我国培训经济学的研究目前还处于初始阶段,关于培训对就业和收入影响的研究还不多见,一个重要的原因在于实证研究所需要的数据的缺乏。以“中国期刊网”近十年来(1994到2005年)的检索结果为例,以“培训经济学”为关键词在核心期刊范围内仅搜索到10篇文章,基本上是对贝克尔在职培训理论的翻译和解释,没有相关的以数据支持为基础的实证研究。关于企业培训的研究大多分布在企业管理、企业人力资源开发等领域内,而且绝大部分是实务研究,理论研究不多,实证研究就更稀少。相对应的是,以“教育经济学”为关键词在核心期刊范围内搜索到282篇。

在我国已有的少量培训经济学研究成果中,大都是以Becker(1964)的在职培训收益模型为基础,或进行修正和补充,或进行相关的实证检验。这些研究成果大致可以划分为三类,一类是早期的定性研究;另一类是基于Becker在职培训收益模型的修正和补充;还有一类是建立在Becker假设条件基础上的衍生培训成本收益模型。

三、教育经济学未来发展的一个方向:与培训经济学的融合

教育经济学未来拓展的路径,除了理论基础上的“外延式”发展外,还可以在原有的人力资本理论框架内走一条“内涵式”发展的道路,即强调综合考察人力资本投资的多种途径,特别是教育和培训这两种最主要的人力资本投资形式,让教育经济学走出正规学校教育经济学的固有领地,团结在人力资本理论的名义下,与培训经济学融合,走向人力资源开发研究的广阔天地,惟其如此才能全面、深入地研究人力资本的经济价值及其实现机制。

1、教育经济学和培训经济学融合的必要性

(1) 人力资本理论及终身学习的内在要求

人力资本理论认为,教育和培训在本质上都是人力资本投资的重要途径,教育经济学和培训经济学的融合是人力资本理论的内在要求。在我们传统的以“分”的视角(即努力“剥离”其他影响因素,以求对教育收益的正确估计)来研究教育经济价值的同时,更应该以一种“合”的视角,脱离“学校教育—收入”之间简单的经济关系思维方式,综合而全面地研究包含教育培训在内的人力资本经济价值,探讨两者在总量与结构上如何组合搭配并与适当的生产实践、组织环境相结合,才能产生最大的人力资本投资收益,禀持这一研究视角不仅具有全面理解人力资本经济价值的理论意义,而且对于指导国家制定人力资源开发战略、企业与个人确定人力资本投资计划具有重要的实践意义。

教育经济学和培训经济学的融合也是终身学习的内在要求。在终身学习理念和实践逐步普及的今天,人们的知识技能需要通过教育、培训等多种形式加以提供并不断更新,没有一种单纯的人力资本投资形式可以“包打天下”,人力资本投资多样化、终身化的时代特点要求我们应该以一种更综合、全面的视角来研究人力资本的经济价值。

(2) 对教育经济学自身发展的积极作用

教育经济学与培训经济学的融合,将会进一步促进教育经济学研究的发展。教育经济学与培训经济学研究的融合不仅有助于更客观地估计教育收益,而且也有助于正确制定包括教育培训在内的人力资源开发的资源配置战略、以人力资本使用方即用人单位的眼光来评价教育投资效益、促进教育制度变革和创新等等。

2、教育经济学和培训经济学融合的可能性

(1) 共同的理论基础——人力资本理论

教育经济学与培训经济学拥有共同的成熟的理论基础,即人力资本理论。Becker (1964)认为教育和工作中的在职培训是两个非常重要的人力资本投资途

径,在市场完全竞争的条件下,人们可以通过教育和培训提高自身的劳动生产率,进而获得更高的收入。由于培训数据的难于获得,Becker(1964)最初对人力资本理论的阐释是通过教育投资收益的实证分析来进行的,尽管他认为培训与劳动力市场、收入和就业的关系更为紧密,人力资本理论假设可以同样很好地运用到对培训投资收益的分析中去。同样因为数据的局限,明瑟(1962)早期也只能用工龄(工作经验)代替培训变量估算培训投资收益,但是其实证分析的基础仍然是人力资本理论。直到1970年代后随着企业培训数据的逐渐丰富,众多劳动经济学家对培训投资收益进行了大量的实证研究,而几乎所有这些培训经济学的研究成果都是以人力资本理论为起点的。过去几十年的研究表明,对教育和培训经济价值的研究,基本上都建立在人力资本理论这一相对成熟的框架体系内,这也是教育经济学与培训经济学得以融合的最重要的理论前提条件,在人力资本理论中,教育和培训只是形式不同的人力资本投资途径,在经济含义上并没有本质的区别,都是通过改变劳动者自身的知识技能水平,从而改变其劳动生产率。

(2) 相近的实证研究方法

教育经济学与培训经济学差不多出现在相同的年代,拥有一个共同的理论基础,但比较有意思的是,自诞生之后的几十年来,两个学科的发展却主要处于一种平行的状态,少有交叉和融合,在教育经济学逐渐形成相对独立的学科特色的同时,培训经济学也在劳动经济学领域和工业关系研究中逐渐发展和完善。

教育经济学与培训经济学虽然分属两个不同的研究领域,但在实证研究方法上却有着共通之处,而最先沟通这两者的正是明瑟和他的收入方程;由于早期培训数据的缺乏,明瑟最初从比较不同员工工资水平的角度来估计在职培训收益,明瑟通过比较两组受教育程度不同的劳动力的收入差异,并对差异求现值,得到收益率 r ,但这一收益率并不是纯粹意义上的在职培训收益率,它包括两个内容:正规教育收益及在职培训收益,因此 r 是对于正规教育与在职培训收益率的某种平均。虽然由于度量上存在的问题,使得这一估计结果还不十分精确,但可以说这是对包含教育培训在内的人力资本投资收益的最初估计。虽然明瑟本人并没有认为他的研究是教育经济学和培训经济学的融合,因为在早期人力资本理论家来看,教育和培训本质上是没有什么区别的,教育经济学与培训经济学被“人为”撕裂

的一个重要原因在于实证研究数据获得的难易程度的不同,对于正规学校教育的度量要比对培训的度量容易许多,因此教育经济学的实证研究较早地发展起来并逐步完善,而培训经济学的实证研究却是在1970年代以后随着企业培训数据的丰富才逐渐发展起来。

(3) 人力资本综合指数的建立

虽然明瑟当初囿于培训数据的局限,并没有对培训投资收益进行精确的估计,而是得到了正规教育与在职培训收益率的平均,应该说这是一个非常有意义的尝试;既然人力资本理论认为教育和培训没有本质区别,那么在实证研究中就有必要综合考察教育和培训的投资收益,为此构建一个包括教育和培训在内的人力资本综合指数³就显得十分必要,这一指数能比较全面反映人们的知识、技能、观念的综合素质与能力,探讨教育和培训在数量与结构上的不同组合搭配,从而获得最大化的收益,这是未来教育经济学、人力资源开发研究的一个方向。

应该承认明瑟收入方程的建立是有时代背景和研究条件的限制的,虽然后续的研究者们对明瑟收入方程进行了多种形式的修正,但如果不尝试在明瑟收入方程中纳入人力资本综合指数,那么任何补充都是不完整的;因为在终身学习理念和实践逐步普及的今天,人们的知识技能需要通过教育、培训等多种形式加以提供,没有一种单纯的人力资本投资形式可以“包打天下”,人力资本投资形式的多样化和终身化的时代特点要求对于人力资本的研究要全面、综合。而培训与继续学习数据的逐渐丰富也使人力资本综合指数的建立和使用成为可能。

3、教育经济学和培训经济学融合的难点

首先,培训的定义和度量存在相当困难。与制度化的学校教育相比,培训的内涵与外延在不同的行业企业有着不同的理解,培训的基本度量指标,如培训参与率、培训时间与强度、培训成本都很难测度。相比较而言,用教育年限、学历来度量教育要简单许多,虽然二者都存在指标效度的问题。

³人力资本综合指数应该考虑到教育级别(学历)、类型(普通、职业)、培训参与(是否参与过此前培训、在职培训、自费培训)、培训种类和时间(参与的此前培训、在职培训、自费培训的类别和时间)等指标体系的建立,另外对人力资本提供机构(如学校、培训机构等)和使用机构(如企业等用人单位)的跟踪调查以及面板数据的收集也是必需的。

其次,反映劳动者教育培训经历、就业工作经历的时序资料的缺乏。现有的数据大多是在一个时点上采集的截面数据,虽然部分调查采用了反向追踪的方法,但离实证研究所需要的数据要求还有相当的差距。

再次,明瑟收入方程中已经包括教育和工龄,并且工龄曾经一度被认为部分代表了工作经验甚至是在职培训,在几十年的研究中明瑟收入方程的科学性和完备性逐渐为人们所认可和接纳,如何建立包含教育与培训在内的人力资本综合指数,如何将人力资本综合指数纳入收入方程,并且由于这一指数的引入,模型的设定如何作调整,这些都是未来研究所不能回避和需要不断探索的重要问题。

四、小结

教育经济学不应只是正规学校教育的经济学,在终身学习的理念下,正规学校教育的结束并不意味着学习步伐的停滞和人力资本投资的终结。教育经济学未来拓展的路径,除了理论基础上的“外延式”发展外,还可以在原有的人力资本理论框架内走一条“内涵式”发展的道路,即强调综合考察人力资本投资的多种途径,特别是教育和培训这两种最主要的人力资本投资形式,让教育经济学走出正规学校教育经济学的固有领地,团结在人力资本理论的名义下,与培训经济学融合,走向人力资源开发研究的广阔天地,惟其如此才能全面、深入地研究人力资本的经济价值及其实现机制。

参考文献:

- [1]Becker, G.S. (1964): *Human Capital*, University of Chicago Press.
- [2]Jin Xiao, "Determinants of Salary Growth in Shenzhen, China: an Analysis of Formal Education, On-the-job Training, and Adult Education with a 3-level Model", *Economics of Education Review*. Vol:21,pp557-577,2002.
- [3]Mincer, J.(1962): 'On the job training: costs, returns, and some implications', *Journal of Political Economy*,vol.70, pp. 50-79,1962.
- [4]Mincer, J.(1988): 'On the job training: costs, returns, and wage profiles', *Studies in Human Capital* vol.1, edited by Mincer, J., published by Edward Elgar Publishing Limited, 1993.
- [5]胡兵, "企业在职培训效益评估方法研究", 《上海企业》, 2002年第10期。
- [6]康小明, "在职培训与人力资本积累模式考察: 我国近十年来在职培训与人力资本积累研究述评", 《北大教育经济研究》(电子期刊), 2004. 12。
- [7]李桂荣, "中国教育经济学话语演进二十年", 《教育研究》, 2004年第12期。
- [8]李湘萍, "在职培训经典研究文献评述", 《北大教育经济研究》(电子期刊), 2004年12月。
- [9]刘泽云、萧今, 《教育投资收益分析》, 北京师范大学出版社, 2004年。
- [10]M.J.鲍曼, "在职培训", 载《教育经济学国际百科全书》(第二版), P87-93, Martin Carnoy 编著, 闵维方等译, 高等教育出版社, 2000年。
- [11]萧今, 《发展经济中的人力资本》, 北京师范大学出版社, 2004年。
- [12]萧今, "教育经济学和教育发展的挑战", 《北京大学教育评论》, 2005年第1期。
- [1]王建, 《技术进步、技能需求、教育培训研究》, 北京大学教育学院博士学位论文, 2001年。
- [13]王善迈, 《教育投入与产出研究》, 河北教育出版社, 1996年, P29。
- [14]张婧, 赵霖平, 彭科新, "企业员工在职培训成本的计算与分担问题", 《苏州城建环保学院学报》, 2001年第9期。
- [15]朱方伟等, "企业在职培训的人力资本分析及其投资决策", 《中国软科学》, 2003年第9期。
- [16]朱方伟等, "基于人力资本理论的企业在职培训投资风险分析", 《人力资源管理》, 2004年第6期。
- [17]朱方伟等, 基于员工忠诚度的在职培训投资决策研究[J], 《大连理工大学学报(社会科学版)》, 2003年第1期。