

# 大学生就业难对个人人力资本投资的影响\*

朱慧丽 吴克明

(北京师范大学教育经济与管理专业硕士生、博士生)

内容摘要：本文运用人力资本投资模型，就我国大学生就业难对人力资本投资产生的影响进行深入分析，认为：虽然大学生就业难不利于个人人力资本投资，但不会阻止个人增长人力资本投资的趋势，并且有利于促使人力资本投资结构的优化，提高人力资本投资的质量，因而具有一定的积极意义。

关键词 大学生就业难 人力资本 人力资本投资 投资成本 投资收益

近几年来，我国大学生就业难的问题显得日益突出，对于由此而产生的后果已有诸多论述，但是鲜见从人力资本投资的视角进行分析。那么，大学生就业难对人力资本投资究竟有何影响？从这个角度应该如何看待大学生就业难问题？本文拟运用人力资本投资模型对此进行分析，以为人们作出理性的人力资本投资决策提供理论依据。

## 一 人力资本投资模型简述

人力资本是 1935 年美国哈佛大学学者沃尔什在其发表的《人力资本观》一文中首先提出的概念，所谓人力资本，是指凝聚在劳动者身上的知识、技能及其所表现出来的能力。<sup>[1]</sup>作为一种资本，它具有和物质资本相同的特性，即能够为资本的拥有者带来收益，因而人们进行人力资本投资是有利可图的。人力资本的形成途径包括教育、培训、卫生保健、劳动力迁移以及“干中学”等，其中教育是最重要的途径。从投资主体来看，人力资本投资可以分为政府、企业和个人人力资本投资三方面。本文仅分析个人人力资本投资，并且仅指以教育形式的人力资本投资。

与其他类型的投资一样，人力资本投资也需要支付成本。一般来说，人力资本投资成本包括三个方面：1. 直接成本，如学杂费、交通费、生活差距费、书籍费；2. 间接成本或机会成本，即一个人由于在进行人力资本投资期间不能工作而放弃的收入，往往随着年龄而增加，按照舒尔茨的估计，人们接受大学教育的机会成本占总成本的一半左右。<sup>[2]</sup>3. 心理成本，因为学习常常比较困难而且比较沉闷，需要付出较多的精力，给人带来一定的心理压力。

---

\*本文是由赖德胜教授主持的全国教育科学“十五”规划重点课题“大学毕业生就业问题研究”(BFA010072)、教育部人文社会科学研究“十五”规划课题“我国大学毕业生就业问题研究(01JB880005)、国家自然科学基金重点项目“中国人力资本投资与劳动力市场管理研究”(NSFYA02002)的子课题“教育与劳动力的衔接与互动”的阶段性成果。

作者简介：赖德胜 男，(1966 - ) 江西人，北京师范大学经济学院教授，博士生导师，主要从事教育与劳动力市场，教育与收入分配等研究。朱慧丽 女，(1979 - ) 河南人，北京师范大学经济学院 2002 级硕士生，研究方向为教育与劳动力市场。吴克明 男，(1974 - ) 湖北人，北京师范大学经济学院 2003 级博士生，研究方向为教育经济学和劳动力经济学。

从收益的角度来看,人力资本投资给投资者可以带来经济收益和文化收益,<sup>[3]</sup>具体包括较高的未来收入、终身工作满意度的提高、对娱乐活动欣赏水平的提高以及欣赏兴趣的增长、精神生活的丰富等等。由于人力资本投资收益只能在未来一定时期内实现,所以,决定人力资本投资决策的是预期收益。这样,为了计算的科学性,需要对未来的收入进行贴现,使之转换为现值。假设利息率(或贴现率)为  $r$ ,一个人进行人力资本投资后预期工作  $T$  年,各年的年收益为  $B_i$ ,那么  $T$  年内收益的现值可以按下列公式计算:

$$\text{现值} = \frac{B_1}{1+r} + \frac{B_2}{(1+r)^2} + \frac{B_3}{(1+r)^3} + \dots + \frac{B_T}{(1+r)^T} = \sum_{i=1}^T \frac{B_i}{(1+r)^i} \quad (1)$$

人力资本投资模型假定,人们都是追求效用最大化并抱有终身观点的决策主体。因而可以假定,他们在作出决策时会对近期的投资成本( $C$ )与未来的预期收益现值进行比较,如果未来收益的现值大于近期成本,那么继续进行人力资本投资就是值得的:

$$\sum_{i=1}^T \frac{B_i}{(1+r)^i} > C \quad (2)$$

显然,效用最大化假设要求:只要公式(2)中的条件能够得到满足,人们就应当继续追加人力资本投资,只有当人力资本投资的收益与追加的成本相等甚至必后者还低时,人们才会停止追加投资。<sup>[4]</sup>

## 二 大学生就业难对个人人力资本投资的影响

### (一) 大学生就业难不利于个人增加人力资本投资

大学生就业难对个人人力资本投资的消极影响是不利于个人增加人力资本投资。虽然引起大学生就业难的原因是多方面的,如由于相对稳定的学科专业结构与市场变化迅速的需求结构不吻合引起的结构性失业,由于大学生就业期望值偏高引起的自愿性失业,由于劳动力市场分割引起的体制性失业等等,但是,不论哪种原因导致的大学生就业难都意味着他们通过教育形成的人力资本闲置和浪费和他们的收入减少,意味着人力资本投资预期收益的降低。根据人力资本投资模型,预期收益下降,不利于人力资本投资的增长。一个显然的事实是,“读书无用论”往往在教育收益率低的情况下流行。教育收益率低通俗的说就是个人接受教育并没有得到足够的经济回报,或者说“收入机制对教育或人力资本的补偿不足”<sup>[5]</sup>这一现象也可以称为脑体收入相对倒挂,即与较低一级教育相比,受过较高一级教育者所得到的收入虽然也较高,但与他应该得到的收入水平相比却偏低。<sup>[6]</sup>比如,我国改革开放初期,社会步入转型,一些计划经济体制下的制度逐渐不能适应市场经济体制的要求,而相应的新制度尚未建立健全,经济秩序尚不规范,致使一部分人利用制度真空“一不小心就发了财”,

社会收入分配很不合理，甚至社会出现“造原子弹的不如卖茶叶蛋，拿手术刀的不如拿剃头刀”之类的笑谈，受教育年限与劳动报酬不成比例，接受高等教育的预期收益没有得到应有的体现。这种脑体收入相对倒挂的结果便是八十年代中后期的“读书无用论”流行，个人不愿意投资教育。进一步分析，因为上中学是上大学的必经之路，对于目标在于上大学的人而言，上中学就成为上大学的手段，如果由于大学教育投资收益率下降而导致他们改变上大学这一目标，那么上中学这一手段就失去意义。所以，人力资本投资收益率下降可能使得一部分人不仅缺乏投资高等教育的积极性，甚至缺乏投资中等教育的积极性。

## （二）大学生就业难不会阻止人们日益增长的人力资本投资趋势

尽管大学生就业难不利于个人增加人力资本投资，但是我们认为，这并不会阻止人们日益增长的人力资本投资趋势。原因在于，一方面人力资本投资收益本身的特点减少了大学生就业难对人力资本投资的消极影响，另一方面人力资本投资的收益率并没有因为大学生就业难而下降，个人继续保持高昂的人力资本投资热情和投资量。

从人力资本投资收益的特点来看，首先，人力资本投资的收益是多方面的，除了经济收益外，还有许多收益是不能够以货币衡量。人力资本投资模型中的收益仅指经济收益，没有包括文化收益。所以，即使人力资本的经济收益减少，但文化收益并不会受影响，更为关键的是，教育在满足人们的文化收益方面具有较强的不可替代性，是无法用经济收益来替代的，这就抵消了一部分大学生就业难对人力资本投资的不利影响。其次，一个人的的人力资本投资时间越早，收益就越多。根据人力资本投资模型，在利息率  $r$  和年收益  $B_t$  不变的情况下，投资越早，收益时期  $T$  越大，投资成本  $C$  越小，那么投资收益率就越高。所以，在一个人的生命周期 (life cycle) 里，年轻时进行人力资本投资有两大优势：一方面投资机会成本低，一方面收益周期长，这决定着年轻时进行人力资本投资收益率高，更划算。而如果在年老时进行人力资本投资效果刚好相反。所以，一个人更愿意年轻时而不是在年老时进行人力资本投资，换言之从时序上看，人力资本投资具有难逆转性。由于未来具有许多不确定性因素，当前的人力资本投资收益率偏低并不意味着未来的人力资本投资收益率一定低，所以，如果因为暂时的人力资本投资收益率低而放弃或减少人力资本投资，等到将来人力资本投资收益率高时再弥补就会错失良机或者说得不偿失。即使人力资本投资收益率降低，一个人仍然会在早期进行人力资本投资。第三，由于人力资本投资的收益时期往往很长，假定一个人 22 岁大学毕业，60 岁退休，那么就有 38 年的投资收益期。作为一种社会现象，大学生就业难的持续存在有其必然性，但是对于个人而言，大学生就业难则未必具有持久性，并且大多数情况下失业的大学生只是暂时失业，而不是永远失业。因为教育能够提高人们的职业技能和综

合素质,增强人们的社会适应能力,大学生知识面宽,综合素质较强,他们即使毕业时失业,也能够凭借着积累的丰富人力资本,适应不同职业的需要,比较容易进入就业行列。所以,对于个人而言,大学生就业难只是暂时性,并不是持久性,更不是终身性的。经济人假设是每一个人都着眼于行为选择的预期收益最大化,具体而言是指长期收益最大化,一个有远见的人不会只看到眼前,不会因为暂时的大学生就业难而减少更不会放弃人力资本投资。总之,由于人力资本投资收益本身具有的特点,大大减少了大学生就业难对人力资本投资的消极影响,使得消极影响并没有想象中那么严重。

更主要的是,从人力资本投资决策的决定因素来看,人们进行投资决策时,不仅取决于投资项目的绝对收益,更取决于投资收益率,即取决于人力资本投资收益与投资成本的比较。贝克尔也明确指出,“唯一决定人力资本投资量的最重要因素是这种投资的有利性或收益率。”<sup>[7]</sup>大学生就业难虽然降低了大学教育投资的绝对收益,但不一定降低大学教育投资收益率。我们可以按照舒尔茨的大学教育投资收益率公式进行分析。<sup>[8]</sup>

$$\text{大学教育收益率} = \frac{\text{大学毕业生平均年收入} - \text{高中毕业生平均年收入}}{\text{大学教育投资成本}}$$

从公式可以看出,大学教育收益率取决于大学毕业生平均年收入与高中毕业生平均年收入之差以及大学教育投资成本。在大学教育投资成本保持不变的情况下,大学生就业难意味着大学毕业生平均年收入减少,但是如果高中生平均年收入减少更多,或者说,如果大学毕业生与高中毕业生之间的收入差距更大,那么,大学教育收益率不但不会降低,反而会增加。我们认为,当前大学生就业难不会阻止人们增加人力资本投资的趋势正是基于这一理论分析。事实上,经过20多年市场经济体制改革,当前社会经济制度环境与改革开放初期已经发生了翻天覆地的变化,各种经济政策、法律的完善使得像改革开放初期那种企图凭借制度真空大发横财、一夜暴富的机会不复存在,市场作为资源配置的手段之一,正越来越发挥着基础性作用,“市场经济在一定意义上是一种能力竞争经济,市场竞争是一种能力竞争。”<sup>[9]</sup>要致富,就得依靠凭借专业技能和真才实学,因而教育作为一种最重要的增强专业技能的手段就日益受到人们的青睐,这导致教育和收入之间的联系日益密切,个人收入的提高越来越依赖于教育水平的提高,换言之,教育收益率随着市场经济体制的完善逐渐提高。中国居民收入分配课题组的研究表明,我国1995年的教育收益率与1988年相比有了较大幅度的提高,全国平均数字从3.8%上升到5.73%。<sup>[10]</sup>所以,由于当前的社会经济制度环境并不象改革开放初期那样无序,尽管大学生就业难降低了大学生平均年收入,但如果不接受大学教育,收入会降低更多,这正是大学教育收益率不减反增的原因。其必然结果就是,人们依然保持旺

盛的教育投资热情和投资量，尤其是对高等教育的投资热情。一个不争的事实是，尽管大学生就业形势日趋严峻，并且大学学费年年增长，但人们对高等教育投资的需求依然旺盛，以至于尽管大学连续扩招，高等教育机会依然供不应求。

（三）大学生就业难有利于个人调整人力资本投资方向，使得人力资本投资结构更加符合市场需求

事实上，虽然总体上存在大学生就业难现象，但是不同专业、不同层次的大学生就业形势存在明显差别。从层次上看，研究生供不应求，本科生供求基本平衡，专科生则供过于求；从专业上看，一些市场适应性较强的专业供不应求，一些市场适应性较弱的专业则供过于求。这一客观形势促使个人在层次上和专业上进行人力资本投资的结构调整，从而有利于人力资本结构的优化。

从层次结构上看，大学生就业难促使许多大学生继续增加人力资本投资，把投资目标瞄向研究生层次。进入 90 年代以来，尤其是 1995 年以来，我国研究生连续大幅度扩招，1995 年、2002 年招生数分别为 4.3 万、19.5 万，但同时报考研究生人数也迅速增长，年年创历史新高，1995 年、2002 年报考人数分别为 15.5 万、62.4 万，从报考数与录取数之比来看，1995 年和 2003 年分别为 3.6:1、4.6:1，<sup>[11]</sup> 显而易见，研究生考试的竞争程度日趋激烈。报考研究生热的原因当然有多方面，但其中一个不可忽视的原因在于，大学生就业难导致投资研究生教育的机会成本降低，这意味着研究生教育收益率提高，自然会吸引更多人投资研究生教育，这可以从冷门专业大学生报考研究生的比例更高的事实中得到印证。许多冷门专业大学生（如教育学、历史学、生物学以及哲学等基础学科）一进大学就定下考研目标，因为这些专业大学生就业难度更大，他们投资研究生教育的机会成本更低。

从专业结构上看，大学生就业难促使个人主动调整人力资本投资的专业方向。一直以来，个人选择专业主要依据两个方面的因素，一是自己的兴趣，二是专业的就业形势或预期收益，尤其是后者，在市场经济条件下，对学生的影响日益显著，这在上大学之前和上大学之后都有体现。上大学之前，个人在填报高考志愿的决策中日益关注专业选择。一般来说，市场需求迫切、预期收益高的专业日益受到青睐，相反，市场需求不足、预期收益低的专业则遭到人们冷淡，这可以从每年报考大学专业的冷和热得到证实。上大学之后，大学生在学习内容方面，日益注重培养自己适应市场需求的技能，尤其是冷门专业的学生，在无法改变专业的情况下，一部分学生主动自修与热门专业学科相关的知识技能，比如历史系学生也学习法律知识。这是个人在不能改变自己专业得情况下对市场需求的积极应对，有利于社会人力资本投资的专业结构优化。

(四) 大学生就业难增加了在校大学生的学习压力, 迫使他们努力增加人力资本投资

宏观经济学认为, 就业问题的存在必然使劳动力市场上存在着一支一定规模的失业大军, 这是一支劳动后备军, 它的存在, 一方面要求失业者必须努力增加人力资本投资以适应劳动力市场需求, 由此可直接推动整个社会人力资本存量的增加; 另一方面也对就业者造成一种工作压力, 迫使他们积极参加职业培训、增强人力资本, 以更高的素质和效率面对失业者的竞争, 以避免被失业者替代。我们认为, 如果把这一现象成为替代者效应, 即由于失业者可能替代就业者而迫使就业者努力增加人力资本投资, 那么, 这种替代者效应不仅对就业者起作用, 也对在校大学生起作用。换言之, 大学生就业难现象迫使在校大学生投入更多的精力和时间努力学习, 切实增强自身人力资本, 以避免将来失业。根据人力资本投资模型, 人力资本投资的第三方面成本就是心理成本, 显然, 大学生学习越努力, 付出的心理成本越多, 总投资成本就越多, 就越有利于大学生人力资本质量提高。这几年来, 由于大学生就业难“高烧”不退, 越来越多的在校大学生产生就业危机感, 主动增加人力资本投资, 表现为大学生学风日益浓厚, 各种职业资格证和技术等级证(如律师证、注会证、计算机等级考试、英语四六级)考试热一浪高过一浪, 一些大学生辅修第二专业, 甚至还有许多大学生参加自学考试, 统计表明, 2003年7月份, 河北省报名参加自学考试的普通高校在校生达10.2万人, 科次达到40万, 其中本科生超过20%。<sup>[12]</sup>

### 三 结论

我们应该正确认识大学生就业难对于人力资本投资的影响, 客观评价大学生就业难现象的后果, 并没有人们想象的那样严重, 而是具有一定的积极意义。存在一定程度的大学生失业率未必就是一件坏事, 它可以促使人们对人力资本投资进行理性分析和抉择。所以, 一方面, 我们并不主张完全消除大学生失业现象, 这不仅不可能, 而且也没有必要。随着社会经济发展和技术进步日益加快, 以及市场体制逐渐完善, 大学生就业难还有增加趋势。另一方面, 虽然大学生就业难不会阻止个人增加人力资本投资的趋势, 但毕竟没有达到“人尽其材”的最优人才配置状态, 对社会和个人都是人力资本的浪费, 所以, 社会各方面应该努力采取措施, 尽可能降低大学生失业率。这些措施包括: 实施灵活的用人机制, 完善人才任用制度, 为人才的合理自由流动创造条件; 大学生应转变就业观念, 调整就业期望值, 建立通畅的信息传递机制, 减少摩擦性失业等待。

从高校的角度看, 应该扩大高校办学自主权, 加快高校专业改革和课程改革, 逐步放松对学生专业选择的限制, 扩大学生在专业选择上的自主权, 比如实行宽口径招生和厚基础培养模式, 学生大一大二学习学科基础课, 大三以后再根据个人兴趣和志向选择专业, 学生如果觉得自己不合适或不喜歡现在的专业, 可以申请调整专业。这种改革目的在于为个人选择

专业提供宽松的空间和机会，以促进个人转变人力资本投资结构。

注释：

[1] [2]舒尔茨. 人力资本投资[M] 商务印书馆.1990. 中译本前言、130.

[3] 关于教育收益的分类，有很多不同的方法，可分为货币收益和非货币收益，物质收益和精神收益，本文分为经济收益和文化收益，主要为了突出教育丰富个人文化修养的作用。

[4] 尹兰伯格、史密斯.现代劳动经济学[M]北京.中国人民大学出版社.1999.259

[5] 赵人伟、基斯格里芬主编 中国居民收入分配研究[M]北京. 中国社会科学出版社 1994  
序言 13

[6] [10].赖德胜. 教育与收入分配[M] 北京.北京师大出版社 1998.228、224

[7] 李宝元.人力资本与经济发展[M]北京.北京师范大学出版社 2000. 291

[8] 王善迈.教育投入与产出 [M] 石家庄. 河北教育出版社.1996.222.

[9] 韩庆祥.能力本位 [M] 北京.中国发展出版社.1999.31.

[11]中国招生培训网 <http://www.bjzs.com> 2003 11 25