# 我国农村女性人力资本投资的经济学分析

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2024-09-04

*第一篇：我国农村女性人力资本投资的经济学分析我国农村女性人力资本投资的经济学分析内容摘要 ： 由于资源不足、政治权利不足等原因造成我国农村女性人力资本严重贫困，并成为解决“三农”问题的障碍。所以，加大我国农村女性人力资本投入，是解决问题的...*

**第一篇：我国农村女性人力资本投资的经济学分析**

我国农村女性人力资本投资的经济学分析

内容摘要 ： 由于资源不足、政治权利不足等原因造成我国农村女性人力资本严重贫困，并成为解决“三农”问题的障碍。所以，加大我国农村女性人力资本投入，是解决问题的关键。但由于投资主体的成本收益不同，使得投资个人和地方政府投资乏力，对此，本文认为，在前两种投资主体不具备条件的情况下,中央政府应成为农村女性人力资本的主要投资主体。

关 键 词：农村女性人力资本投资中央政府

Economic Analysis Of The Human Capital Investment Of Country Female In China

WangYingMei

(National Defence University Of PLA, Beijing, 100091,China)

Abstract:The article thinks that the shortage ofresource andpolitical right is the important reason to cause the shortage of human capital of country female in china.Increasing the input of the human capital is the key to help the country area overcome the question.But ,because the investment subjects are different ,the remarkable different will exist in the investment efficiency of the human capital ,therefore ,the local government of country area and inpiduals lack the motivation and capability in human capital investment ,for this reason ,the article think the central government should become the main subject of investment of country female in china.Key words:Country femaleHuman capital investmentThe central government

一、我国农村女性人力资本贫困的恶性循环

不同的资源供给，可以成为社会经济发展的条件、发展的支持，也可以成为制约社会经济发展的因素。在我国农村居民发展资源普遍相对不足的今天，资源拥有状况将形成一个群体发展的约束与支持。从两性间的资源配置来看，尽管农村妇女在社会变迁中逐渐获得了更多的发展资源，但比较男性而言，女性的发展资源拥有量相对不足，特别是在稀缺资源的分配过程中，女性处于明显的弱势。因而，同农村男性相比，我国农村女性相对贫困化。

1、政治权利贫困。经济贫困是社会权利贫困的表现和反映，经济贫困的深层原因即是社会权利的贫困。据考察，社会权利的贫困就是指一批特定的群体或个人，无法享受社会和法律公认的足够数量和质量的政治、教育、健康、名誉、休闲、被赡养、以及平等的性别权利，而且由于他们应该享有的社会权利被削弱或剥夺而导致相对或绝对的经济贫困。当前，农村社会保障体系不完善，尤其缺 1

乏性别意识保障，无法满足为贫困女性人口提供基本生活保障的需求，尤其是处于更弱势的女童要求。因而，权利不足是现阶段我国农村女性陷于贫困的一个重要因素。

2、社会资本贫困。贫困不仅源自缺乏、剥夺和排斥，而且深受特定社会文化、习俗的影响，在中国尤其如此。“除经济因素以外,造成农村妇女贫穷的原因还有僵硬的社会认定的性别角色,妇女获得权力、教育、培训和生产资源的机会有限以及其它所出现的导致家庭不稳定的诸因素。” [1]中国是社会关系十分通达的社会，谋求建立有质量的社会关系网络被人们当作占有社会资源、获取发展机会的主要捷径之一，关系网络也因此转化为个人生存发展的重要资本，并对资源分配产生影响。所以，在社会发展中处于性别弱势缺乏有效社会关系资本支持与保护的农村女性便会容易陷入贫困或者继续在困境中挣扎。

3、心理素质贫困。在调查中发现，女性农民大多缺乏主体意识，缺乏提高自身文化素质的自觉性和主动性、感情脆弱，适应能力差，出门在外谋取没有保障的生活，很少有满足感和快乐感。所以，大多数农村妇女对外就业缺乏动力和信心。

4、能力贫困。目前农村女性人力资源数量丰富,但大多没有技术专长，素质不高。“小学以下文化占52 % ,初中文化占36 % ,高中文化占10 % ,大专以上文化占2.0 %。妇女文盲半文盲占文盲总数的61.2 %。在辍学、失学儿童中,女童占60 %以上,妇女平均受教育的年限仅为6.8 年。”[2]并且农村女婴的死亡率高于城市、患生殖病农村成年女性较多，很多农村女性还存在衣食不足、营养不良等问题,甚至一些重点传染病和地方病没有完全得到控制，整体素质严重不足。

总之, 通过上述对我国农村女性贫困根源的考察，可以清晰地反映出正是在这种特殊的社会历史心理和人文素质等因素的共同作用下形成了如下的贫困恶性循环:“权力贫困、社会资本贫困、主体动力不足→文教落后、医疗条件差→人口素质低下→能力不足→从而陷入“贫困陷阱”。此循环中的人口素质低下即是人力资本贫困。从其所处循环位置上看，也不难看出,我国农村女性人力资本贫困处于核心地位。

二、人力资本投资是我国农村女性“脱贫致富”的关键

在上述 “贫困恶性循环”图中,可以看出,人力资本缺乏是导致贫困循环最为核心的因素。因此，在当前我国“增强全社会的社会性别意识”,“为妇女发展创造良好社会环境”的大好环境下，在相对政治权力和传统性别观念都有所改善的情况下，若要使农村女性尽快摆脱贫困,除了要继续加大物质投入之外,更重要的是要加大对其人力资本的投入。

美国著名经济学家舒尔茨于1960 年任美国经济学会会长时关于“人力资本投资”的演说标志着人力资本理论体系的建立。舒尔茨指出,人力资本投资包括正规教育、在职培训、健康以及个人和家庭根据工作机会变化而发生的迁移等。他把人力资本投资描述为“通过增加人的资源而影响未来的货币和物质收入的活动”,他认为国民收入的某些重要增长是由于增加了教育投资这种人力资本而造成的。同时他利用收益率法测算了人力资源投资中最重要的教育投资对美国1929-1957 年间经济增长的贡献率, 比率高达33 %，这充分验证了这一理论的正确性。针对一些经济学家将传统农业落后状况归咎于农民缺乏理性的生产、投资和市场的观点,舒尔茨认为传统农业之所以落后,并不是因为农民缺乏理性的意识,而是因为在传统农业中缺乏一种新的生产要素——人力资本。

在20世纪80年代和90年代, 西方经济学界出现了以贝克尔、墨非等经济学家为代表的人力资本与经济增长关系理论为基础的新经济发展理论, 该理论的核心是以科学技术和人力资本投资拉动的经济增长。贝克尔、墨非等经济学家认为人力资本具有较高的边际生产率，人力资本的这种特殊性决定了它会产生“杠杆”的作用, 即用较小的人力资本可能产生较大的经济效益和效果, 这种杠杆原理可以通过资本投资原理中的杠杆系数来表现人力资本的收效或损失：

收益变动率(P1-P)/P

人力资本杠杆系数=收益变动率

投资量变动率

(P1P)/P

(I1I)I

P/P

I/I =即DHL =

其中, DHL—Degree of Human Lever为人力资本杠杆系数;P1、P 分别为报告期收益和基期收益;I1、I分别为报告期投资额和基期投资额。可见, 人力资本投资即个体的人力资源增加, 将提高人力资源对信息、知识、技术的获取、运用和转化能力, 大大提高劳动生产率, 从而带来社会经济的增长。

我国是一个农业大国,农村妇女占整个妇女人口的70 %以上,随着农村劳动方式的变化,妇女已占农业生产劳动力的60 %以上, 农村妇女在农业和农村经济发展中,起着越来越重要的作用,已成为农业生产的主力军，加大我国农村女性人力资本投入已引起我国学者和政府的高度关注。

根据鹿立的山东农村女性教育收益实证研究[3]，“农村妇女技术培训对提高农村妇女收入和弥补以往农村妇女教育投入不足的作用是巨大和深远的，其后发效应将会在今后一段时间凸现，农村妇女技术培训目前在山东经过几年努力己深入基层，形成制度，见到实效，如泰安郊区，自1995年泰安市妇联实施每年组织万名农村妇女科普培训的‘万名工程’, 以农函大为依托,“九五”期间共培养5 万名农村妇女函大生, 46200 名妇女获得农广校、农函大毕(结)业证书, 2 万名妇女获绿色证书, 8000 名妇女获农民技术员职称, 80% 以上妇女劳力掌握两项以上实用技术。截至1999 年末全地区各乡镇共成立‘三八’科技致富协会88 个, 专业技术研究会121 个, 建立各类‘妇’字号基地90 个, 科技示范基地60 个。目前全村550 户农户, 已建大棚180 个, 这些大棚80% 以上以妇女为主进行管理, 年棚产值平均1万元以上。技术培训带来的增收实效和‘全新’的劳作方式(‘全新’是对十分闭塞的农村妇女而言),还深刻触动了千百年来忽视农村女性教育和技术培训的传统社会规范, 尤其是深刻改变了农村女性自身学技术学文化的自我意识。”

根据苏群、刘华对农村女性劳动力流动的实证研究，[4] “教育程度是影响农村女性劳动力流动极其重要的因素。通过边际分析得知，同没有受过正规教育的人和具有小学文化的人相比，受过初中和高中及高中以上教育的人的外出概率有明显提高，其中具有初中文化程度的人外出就业的机会相应增加17.84个百分点，高中及高中以上 则多出15.42个百分点，两者外出就业机会相应增加额度均大于15个百分点。”“同时说明对农村而言，加大九年基础教育事业的实施力度，促进职业技术教育的推广，将更加有助于农村女性劳动力的流动。”

笔者根据多年的调查进一步得知，沿海农村女性和内陆农村女性在经济收入、家庭地位、外在气质和生育孩子等生活观念上都有很大的不同，她们的生活质量和社会效应也存在很大的区别。这主要是因为她们的生活环境、生活经历和所接受的教育不同，也就是人力资本储备和增量不同。

因此,加大人力资本投资是提高我国农村女性生活水平、远离贫困的关键。人力资本的投入可以从根本上打破农村女性贫困的恶性循环,并形成以下效应:加强教育,加大人力资本投入→劳动力素质提高、出生率下降并新生儿素质相对较高、融入城市率相对提高→收入增加→社会生活丰富、人文素养提升→社会可持续发展。

三、农村女性人力资本投资中各投资主体的成本收益分析

人力资本投资可以分为个人、地方政府和中央政府为主体的三种投资形式。虽然目前理论界更倾向于进一步提高人力资本投资中个人投入的份额, 因为，对于个人而言，人力资本投资，特别是教育投资，个人所获得的经济利益和非经济利益都相当大，个人理所当然应当负担一部分成本，这一观点和“市场机制”的内容基本相同，其核心乃是“谁受益谁付款”这一原则。但对于我国农村女性,其偏弱的经济和社会现况决定了当前个人和地方政府在人力资本投资中的投资乏力,加大中央政府在农村女性人力资本的投资力度仍是当前提高农村女性人力资本存量的主要方面。

1、个人人力资本投资的成本收益分析。从理论上讲,个人进行人力资本投资是一种合情合理的投资方式。但在现实中, 农村地区相对贫穷,广大农民投资子女的资金有限，低层次的农业生产方式使现代化科学技术得不到应用与推广，教育投入能为个人带来追加收入的经济现象在农村地区还没有充分体现；还有，妇女有照顾家庭和小孩的特殊责任，大部分妇女只能就近从事非农业劳动，即使外出打工也一般选择离家较近的区域。而且多数妇女的打工经历发生在结婚之前，婚后，她们一般不能自由地外出打工。并且女性农民大多感情脆弱，适应能力差，缺乏外出打工的动力，因此，孕育下一代的生理特点、机会成本和心理成本太大也阻碍了农民个人对其本人的投资力度。同时,我国目前仍存在的“城乡二元分制”、“男女村民二元分制”造成了劳动力市场的制度分层,使得农村地区转移出去的女劳动力不能与城市女市民享受同工同酬的公民待遇,并且在教育小孩、生育保障等方面仍会受到不公平待遇。这些现实都降低了作为理性“经济人”的广大农民个人对女性人力资本投资的预期收益,使投资收益小于投资成本，因此,无论从经济能力上还是从动因上,目前我国农村女性人力资本投资不具备以私人投资为主导的条件。

2、地方政府人力资本投资的成本收益分析。地方政府作为人力资本投资的主体,由于作为一级政府组织既有一定的财力权力同时又财力权力有限，再加上其视野及其关注问题角度的原因，我国地方政府同样从动因上和能力上都会存在女性人力资本投资的乏力问题。可以分别从短期和长期两个方面来分析其原因。从短期来看,若地方政府专设款项加大农村女性人力资本投资,一方面影响了对男性劳动力的投入，另一方面，使一部分女性劳动力的文化素质和工作技能有所提高,那么这部分劳动力为了能够获得更高收入往往很可能会到外地去寻找工作机会，这样,对于作为投资主体的当地政府，从短期来看,在损失了稀缺的人力资本的同时,并没有获得投入成本的补偿。但是从长期来看,由于劳动力转移并不是一个单向过程,从地方政府进行人力资本投资中获益转移出去的女性劳动力从

长期上看会为地方政府带来“资本回流”和“智力回流”效应。因为虽然人力资本水平高的女性更有机会和能力迁移到外地打工，但又由于她们天生就负有抚育小孩的责任和照顾父母的义务，且怀旧心结较重，她们进城打工大多并不是一个单向过程,而是一个流动的过程，如资金积累到一定程度或达到一定年限之后，就会回家（如到结婚年龄）。所以，女性外出打工随之而来的是资本回流, 既包括物质资本回流, 即大量汇款流入农村, 也包括人力资本回流,即在外流动的女性民工形成回乡创业群体。尽管回乡投资并不是回流的主体, 但回乡创业者的女性总数也不容忽视。许多女性打工者返回农村, 把打工的积蓄、熟练技能和市场阅历用于经营特色农业、创办乡镇企业和商业, 吸纳了相当数量的农村剩余劳动力。所以，农村外出女性劳动力通过资本回流效应和流动示范效应促进了人力资本的积累，同时，由于人力资本与收入的正相关效应,也必然促进农村女性对自身进行各种形式的培训。这样，循环往复。但这里也存在一个问题，“资本回流”和“智力回流”毕竟是一个长期过程,而且是否回流（如在城里结婚定居）以及回流率是多少也是一个未知数。同时,由于人力资本投资,其效果具有迟滞性和间接性,且不易测定和考核，加上干部任期制的缺陷 ,往往会促使权力有限的地方政府更加热衷于注重短期收益,而对见效相对较慢的女性人力资本投资往往不予关注。因此，作为投资主体的地方政府进行人力资本投资时,往往会得出女性人力资本的投资收益小于投资成本的结论,同时更由于受有限财政实力的约束,地方政府同样从动因上和能力上都会存在女性人力资本的投资乏力。

3、中央政府人力资本投资的成本收益分析。对于中央政府而言,其既是人力资本的投资主体,又是收益主体,不存在投资主体和收益主体的不对称问题。从全国范围来看,通过农村女性人力资本投资，可以促进农民阶层性别平衡流动、维系家庭和社会稳定、减少社会问题，并且女性人力资本在追求个人效用最大化的过程中,并能产生积极的社会溢出效应。从长远看, 众所周知，女性人口素质状况直接关系到下一代乃至全民族素质的优劣。因为女性肩负着人类自身生产、哺育和教育下一代的重任，是个体接触社会的起点，在农村尤其如此。因为农村的生活水平较低，住房较差，可供利用的传媒较少，接触的环境有限，母亲和子女在时间和空间是最接近的人，也是最亲近的人，所以母亲的知识素养、生活方式在潜移默化中对子女的知识构成，性情品性的培育、人生观、价值观的形成作用十分显著。因此可以说，加大农村女性群体人力资本投入，对提升我国人口整体素质，体现以人为本的社会公正，整合社会资源都会起到极大的作用。还有，从本质上说，由于生理原因而增加的农村女性就业成本，并非单纯的个人问题，而是整个人类的问题。毕竟怀孕也好，分娩、哺乳也罢，都是人类自我繁衍、延续必不可少的生理基础。换言之，是女性以她们的身体承担、维系着最主要的人类存续责任。显然，女性为这种责任而付出的代价，不能由她们独自“埋单”，社会、政府都有义务给予分担、补偿。而且目前发达国家与发展中国家表现在经济发展水平上的差距，关键是在知识、信息、科技上的差距，本质根源是人力资本水平的差距。因此，作为我国劳动者重要组成部分的农村女性劳动者，如果其人力资本水平提高，就等于为我国社会经济发展开启了巨大的劳动力资源，对推动社会的向前会起到加速度的作用。而且从现实上看，我国中央政府在降低农村女性就业成本的制度化建设方面，同发达国家比较，在很多方面确实还差距很大。因此，责无旁贷，我国中央政府应该加大对农村女性人力资本的投入力度并成为其主要的投资主体。

四、简要结语

加大农村女性人力资本投资虽然是使农村女性和农村地区摆脱贫困恶性循环的关键,但由于个人和地方政府人力资本投资中投资主体和收益的不对称,使得农村女性处于极为边缘化的发展地位。为保证社会的可持续和和谐发展,中央政府有必要进行一定的干预和调控，在前两种投资主体不具备主观条件和客观条件的情况下,成为农村女性人力资本的主要投资主体。关于在投资策略的选择上，本文认为应该从以下四方面入手，一是要建立健全有性别意识的农村女性教育保障体系。农村女性教育经费应有财政统一管理、统一使用,做到专款专用,防止被随意截留、挪用,同时把实现义务教育制度落到实处,并纳入法制轨道,减少直至消灭新的文盲、半文盲。罗尔斯在著名的《正义论》中提出了著名的差别原则，即所有的社会需求都应该实行平均分配，除非某些不平等分配“有利于那些最不利的社会成员”。[5]二是完善农村医疗卫生保障体系，加大农村女性保健投资力度。国家应为完善农村女性医疗卫生保障体系，进一步提供政策支持和资金支持，建立针对农村女性卫生保健专项转移支付制度，建立新型农村合作医疗制度。加大计划生育工作的力度、健全生育的社会保障和补偿机制，启动对育有女婴家庭给予一定补助工程。三是要切实加强和改进农村女性心理疏理工作，强化农村女性主体意识。四是要加大农村女性迁移资本投资力度。要成立引导和吸引女性农民工进城务工的专门机构。为她们提供各种信息、技术培训，社会保障、住房供给、子女上学、法律保护等等服务，使农村女性人才市场层次化、网络化，从而形成农村女性人才的对流。因为只有当女性农民工稳定下来之后，她们的家庭才能真正地融入城市，成为现代意义上的工人和市民，才能使社会实现可持续的发展。

注释：

[1]莫格哈登，《贫困女性化》，《社会性别与发展译文集》，2024，P32－33。

[2] 何新芳，《论农村女性人力资源开发》，《中共成都市委党校学报》，2024年4期，第43页。

[3]鹿立：《山东农村女性教育收益实证研究》，《市场与人口分析》，2024年第5期，第42－43页。

[4]苏群、刘华：《农村女性劳动力流动的实证研究》，《农业经济问题》，2024年第4期，第42页。

[5]约翰.罗尔斯: 《政治自由主义》（万俊人译）[M].译林出版社。参考文献：

1．(美)舒尔茨：《论人力资本投资》[M] 北京:北京经济学院出版社,1990。

2．贝克尔： 《人力资本》[M] 北京:北京大学出版社,1987。

3． 秦元芳、张亿钧：《论人力资本投资对经济增长的作用》，《经济问题探索》，2024年第10期。

**第二篇：农村贫困女性经济学分析**

农村贫困女性的经济学分析

摘要:在我国,随着社会经济的发展，国民间的收入水平也拉开了差距，其中农村女性贫困化问题尤其突出。本文针对此问题分析了特征和动因，提出了以下的应对的策略和办法:实施男女平等基本国策的保障机制；提升农村女性素质，增强就业能力；突出济贫事业的“人本”原则。

关键词：农村贫困的女性； 成因；对策

根据国家统计局的定义，贫困是指个人或家庭依靠劳动所得和其他合法收入不能维持其基本的生存需求。随着改革开放30多年的持续进行，人民的生活水平有了很大的提高,但其收入水平也拉开了差距，尤其出现了一些相对贫困人口。从性别和社会的视角来看，其中农村女性贫困化问题尤其突出。

一、日益严重的农村女性贫困现象和动因

﹙一﹚生活水平低下。不付酬的家务劳动及低效的农业生产使得农村女性的收入水平低于农村男性,低于社会人均收入，甚至跌至贫困线以下。在其消费结构中，恩格尔系数很高，住茅草房、穿过时衣服、没有文化娱乐消费，甚至有些妇女食不果腹。还有最重要的是，在农村女童严重失学。

﹙二﹚政治影响力低。强势群体可以通过自己的影响力，使得公共政策的制定有利于自己的利益需求，或者至少不影响自己的既得利益。农村贫困妇女群体由于较少参与社会政治活动，远离社会权力中心,甚至有些人根本就不懂公共权力和政治影响力为何物，加之社会、文化舆论对其的忽视，甚至蔑视，农村贫困妇女政治权力极度贫乏，影响力极低。

﹙三﹚心理压力大。农村贫困妇女由于经济上的低收入性和政治上的低影响力，使得他们的心理焦虑度更高于一般社会群体: 对生活前途悲观、失望，常有后顾之忧，衣食之忧，最容易产生不满、苦闷、焦虑、急躁情绪，并且难以或不会自我调节。这些都造成了农村贫困妇女群体心理压力极大。

﹙四﹚人格尊严缺乏。我国农村贫困女性群体的经济收入很低，有些人根本就没有收入。经济上的这种高度依赖性往往会使其失去应有的人格与尊严。对她们的歧视与排斥已经得到社会习惯、制度甚至法律的容忍、认可和纵容。因此，不可避免，她们的人格尊严严重缺乏。

从农村贫困女性群体的相互折射、相互制约的发展特征上，从动因上可以做出如下分析：从宏观上看，农村贫困女性群体的存在是由主客观诸多原因综合作用的结果，而从微观上看，抛去其最本源的经济因素，导致其贫困最直接、最具体的因素主要表现为以下四个方面：

﹙一﹚政治权利不足。据考察，社会权利的贫困就是指一批特定的群体或个人，无法享受社会和法律公认的足够数量和质量的政治、工作、教育、健康、名誉、休闲、被赡养、以及平等的性别权利，而且由于他们应该享有的社会权利被削弱或剥夺而导致相对或绝对的经济贫困。当前，我国社会城乡“二元”分制，男女“二元”分制，农村社会保障体系不完善，尤其缺乏女性性别意识保障，因而，政治权利不足是现阶段我国农村女性陷于贫困的一个重要因素。

﹙二﹚社会资本不足。贫困不仅源自缺乏、剥夺和排斥，而且深受特定社会文化、习俗的影响，在中国尤其如此。中国是社会关系十分通达的社会，任何个人摄取社会资源的多少在很大程度上取决于其社会关系所构建的社会网络的 1

质量。所以，除经济因素以外,造成农村妇女贫穷的原因还有其社会关系网络低下所获得的权力、教育、培训和生产资源的机会有限性的原因，也就是说其社会资本严重不足。

﹙三﹚自身能力不足。1998年诺贝尔经济学奖获得者阿玛蒂亚·森提出，只有能力才能保证机会的平等，没有能力，机会的平等是一句空话，也就是说“真正的机会平等必须通过能力的平等”才能实现。农村女性贫困人口的文化程度大都在初中以下，没有技术专长，大多为家庭妇女，年龄偏大，还有相当一部分因病残致贫。很显然，能力不足是导致其贫困的主要根源之一。

﹙四﹚主体意识不足。我国现今不少农村女性在思维方式上具有严重的封闭性和一维性，而且其内心深处仍保留着许多传统女性安于现状、相夫教子的心理特点，这就是主体意识不足。在其生活中和劳动中就表现为缺少自信心、积极性、主动性和创造性，这样就会错失发展时机、循环往复，以致陷于贫穷。

二、农村女性贫困群体的存在对社会发展的制约影响

21世纪以来，我国社会发展处于关键时期,农村女性贫困问题如不能得到有效缓解和控制，不仅影响到经济社会的可持续发展，而且还会影响到以人为本的和谐社会的形成。

﹙一﹚农村女性贫困群体的存在，严重地影响了民族素质整体的提升。女性肩负着人类自身生产、哺育和教育下一代的重任，是个体接触社会的起点。在农村尤其如此。可以说高素质的母亲是高素质的民族赖以产生和成长的基础，国民的命运与其说是掌握在人类的手中，从某种意义上倒不如说是掌握在女性手中。由此，农村贫困女性是决定中华民族素质提升的一大重要参考系数，对此我们要给予高度的重视。

﹙二﹚农村女性贫困群体的存在，影响了我国社会的可持续发展。可持续发展所体现的最基本的社会意义就是强调满足贫困人口的基本需要，它既包括人们对多种物质生活和精神生活的需要，又包括逐步提高生存与生活质量，从而使社会发展达到人与自然和谐统一。然而，我国农村贫困女性群体的存在及其生活的贫困化，对维系家庭和社会稳定，推动社会人文和谐的环境形成，都起到了极大的制约作用。这一问题的存在，不仅背离了科学发展观，而且更会严重影响社会的可持续发展。

﹙三﹚农村女性贫困群体的存在，背离了我国社会发展以人为本的公正原则。罗尔斯认为，正义是社会制度的首要价值，正像真理是思想体系的首要价值一样。„„，在一个公正的社会里，平等的公民自由是确定不移的，由正义所保障的权利决不受制于政治的交易或社会利益的权衡。现代意义上的公正，就是保证每一个社会成员都能够被公平合理地对待，都有机会发挥人的自身潜能和实现人的全面发展。因而，长期游离于主流社会和社会进步的循环之外的农村贫困女性弱势群体的存在和由此导致出现的种种问题，首要的就是违背了社会公正的基本原则。

三、对策探讨

﹙一﹚实施男女平等基本战略保障机制。我国农村女性生活质量的提高，不仅有赖于社会政治体制、社会经济形态的变革，还有赖于性别观念的转变。借鉴世界其他国家性别意识主流化的做法，要实施男女平等基本战略保障机制:一是实施性别法律保障机制。随着形势的发展，我们还要不断完善有关男女平等的法律体系，增强法律的可操作性和针对性，当前，最重要的任务是，政府应尽快制定具有中国特色的“反歧视行动”法。反歧视行动的基本理念不仅是建立一个

张扬社会公正、落实社会权利人人平等的社会，更重要的是建立一个针对女性的“不公平”的关怀和分享机制。二是实施政策性别保障机制。要加快建立有性别意识的覆盖范围广泛的农村社会保障体系，同时进一步加强针对农村贫困女性的社会救济、社会福利和社会互助。在教育、健康、就业等方面对农村贫困女性各级政府要给予适当倾斜。各级妇联组织更要有针对地开展工作。三是实施性别参与机制。一方面，建立健全民主机制，使农村贫困妇女能够不断向决策机构反映自己的意见和需求，争取自身平等的权利。另一方面给农村贫困妇女赋权，使妇女拥有并知晓自己的权利，利用男女平等基本国策创造的平等机会，不断提高自身素质，全面参与经济社会发展，为国家发展和个人进步谋求平等地位。

﹙二﹚提升农村女性自身整体素质。只有在互动的前提下，充分调动双方的积极性、主动性，才能做到扶真贫、真扶贫，也才能最终实现我国社会的和谐发展。我国应大力实施“造血”式扶贫，即合理配置稀缺的扶贫资源，增加教育、卫生健康、技术培训等方面投入，来提升贫困地区的女性人力资本，赋予其自我发展能力。一是提高心理素质。农村女性的“自我边缘化”是其发展进程中的最大障碍。农村女性贫困是社会制度与文化历史的沉积，政府要营造良好社会重围，为农村女性主体意识的提高进行培育。使其克服原有的自卑、小富即安和依赖心理，认清社会发展形势，积极主动地生活。因此，引导农村女性抛弃传统的性别观念是使妇女摆脱贫困的关键。二是提高文化素质。教育水平与总体贫困发生率高度相关。加大教育培训力度。要充分利用各级各类农业科技、推广、教育培训资源，大规模、多形式、多层次、多渠道地开展农村妇女科技培训。在继续强化农业岗位培训的同时，重点加强技能培训，掌握一技之长。三是提高身体素质。总之，农村贫困女性通过素质的提高增强获取工作的能力、抢抓机遇的能力和驾驭生活的能力，最终转化为脱贫致富能力。

﹙三﹚突出济贫事业的“人本”原则。还有，农村女性的贫困，不能单纯地从社会政治、经济发展的层面来看，还应该从以人为本的人道主义和人性的角度来思考。缺乏人文关怀的扶贫投入，其扶贫对象有被藐视感和被施舍感，其社会效益和人文效益只能是事倍功半，并无助于社会矛盾的调和。所以，在治理贫困的过程中，不仅需要物质的扶贫，更重要的是人本的关怀和感情的投资。因为，只有人的感情、人的心理动力机制得到抚慰和激活，人的贫困才能从本源上得到抑制，社会的变化和发展才能产生。

总之，农村女性贫困是一个历史问题，更是一个社会现实问题，它有其孕育、生长乃至蔓延的土壤，但依靠政府运作、社会支持，特别是女性自身素质的提升，农村女性一定可以走出传统思维的桎梏，摆脱生存困境与社会边缘化的窘境。

[参考文献]

[1]王成新等.城市贫困与对策分析[J].《中国城市化》，2024,(11).[2]约翰.罗尔斯.正义论.[3] 瓦伦丁.M.莫格哈登.贫困女性化[A].马元曦译.社会性别与发展译 文集[C].北京：三联书店，2024.[4] Amartya K.Sen（阿玛蒂亚·森）.Inequality Reexamined.mbridge:Harvard University Press,1992).

**第三篇：我国国有企业人力资本投资研究**

湖北民族学院经济管理学院

本科毕业论文（开题报告）

作者：胡江安

指导老师：祝涛

（一）人力资本投资相关理论概述

1人力资源与人力资本

1.1人力资源

广义地说，人力资源是构成一国生产能力的重要资源，智力正常的人都是人力资源。它是指能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动和体力劳动的人们的总称，包括质量和数量方面的评价标准。人力资源的质量标准要求它的作用发挥必须是正向的、积极的，即能

够推动整个经济和社会发展，人力资源的数量标准意味着这种资源的占有多寡是可以衡量的。具体到一个企业当中，人力资源是指经过开发而形成的具有一定体力、智力和技能并有时效性的资源，是企业经济活动中最积极、最活跃的经济要素，是企业拥有的在职职工队的总称。现代人力资源管理理论已经证实，在一个企业当中，人力资源是最重要的资源，只有有效地开发人力资源和合理、科学地管理人力资源，这个企业才能蓬勃发展。

1.2人力资本

人力资本的思想源远流长，早在二三百年前，中西方许多学者在其著作中就涉及了有关于人力资本思想的阐述。20世纪30年代初西方人群关系理论的兴起，打破了“科学管理之父泰罗对人的基本看法，即把人看作是机器上加满了油的“齿轮”的“经济人”观点，提出人是“社会人”的科学论断。到20世纪50-60年代，系统的人力资本理论及“人力资本”概念被正式提出。美国著名经济学家西奥多·W·舒尔茨，在1960年正式提出了“人力资本的概念；1964年，诺贝尔经济学奖获得者贝克尔出版了《人力资本-特别是关于教育的理论与经济分析》一书，成为西方人力资本理论的经典。此后，“人力资本”这一概念广泛见于国际学术界，许多经济学家都致力于该领域的研究。所谓人力资本，是指人们花费在人力健、教育、培训等方面的开支所形成的资本，是为提高人的知识和能力所进行的各种投资而形成的一种资本，人力资源的开发和管理过程实际上反映的就是人力资本的形成过程。就其实体形态来说，人力资本是活的人体所拥有的体力、健康、经验、知识和技能及其他精神存量的总称，它可以在未来特定经济活动中给有关经济行为主体带来剩余价值或利润收益；正如马克思所认为的，活劳动创造价值是在与非活劳动因素的结合中实现的，从资本形态来看，人力资本是指凝结在人体内能够物化于商品或服务增加其效用，并以此分享收益的价值。在企业中，资本的形式是多种多样的，但基本的形式是人力资本、实物资本和货币资本。其中，人力资本居于主导地位，起着决定性的作用。人力资源不等于人力资本，人力只有经过培训，才能真正成为资本。它具有实物资本和货币资本所不具备的根本特征和独特功能，是一种主动性和创造性的资本，是运用和经营其它一切资本的资本，是企业科技

创新和经济增长的源泉。

1.3人力资本的主要特征

从上述定义可以看出，人力资本之所以在经济发展中起着举足轻重的作用，是与其特点密不可分的。一般来说，人力资本主要有以下几个特征：

1.3.1依附性

与物质资本不同，物质资本所有权既可属于个人，也可属于家庭、社会或国家，但人的知识技能、健康等并不能与其载体分割，依附于活生生的人而存在，且以具有劳动能力的年龄为条件。幼儿时期的人，不具有人力资本；人老了，其“资本”便渐渐消亡；人死了，资本便不再存在。

1.3.2时效性

人力资本是以人口自身的再生产为存在方式的，当人的自身生长到劳动人口年龄时就可投入到社会再生产中去，但人的生命周期是有限的，人力资本如果不能及时地被利用，或者是不能适时适当地被利用，会随着时间的流逝而降低或丧失其作用。因此，人力资本的长期闲置和用非所长等都是极大的浪费，这种损失往往是无法弥补的，而对个体而言，人力资本的耐久性不能超过人的生命周期，因此，在年轻时期进行人力资本投资是明智之举，因为这样从获得的人力资本中受益的时间较长。

1.3.3可变性

人力资本的价值量永远处于变动之中，在通常情况下它是不断地进行多次投资的结果。主观上，努力学习，积极实践，在潜心钻研中有所发现，有所创造，其价值量就会不断增值；反之，就会贬值。客观上，人力资本的价值量随着社会的需求力度而沉浮，当简单的重复劳动被高新技术的机器取代，初级人力资本价值必然降低。

1.3.4外在性

外在性是指某个变量的变化不仅影响其自身，而且还同时影响到其他变量。人力资本具有内部与外部两种效应，即每一人力资本的提高都直接引起产出的提高，如受教育多的工人生产率与收入较高，也能获得更多的其他非经济性收益；同时也引起社会平均的人力资本水平的提高，如受教育多的工人还能提高其他人的生产能力。

1.3.5可投资性

只要人具有从事生产、经营及公益事业的本领，就可以随时投入，这种人力资本投资与时代进步有密切相关，科学技术的进步会带来人力资本的投入更为广阔的空间。人力资本越充足，就越会促进科技进步，美国著名人口经济学家朱利安·L·西蒙曾指出：“一个人口较多的国家有可能筹集足够的税收和人力来从事巨大的创造知识的工程，比如太空旅行。瑞典的人均收人比苏联（前苏联）高，但苏联如果只有瑞典那么大，就或许不能向月球发射飞船。结论：假设其余情况相同，则较多的劳动力总会使发达世界的技术进步更快。”这正是人力资本可投资性的有效说明，这对有7亿劳动人口的我国来说，是应该借鉴的，只有重视人力资本，才会推进现代化进程。

1.4关于人力资本投资理论

1.4.1人力资本投资的理论依据

一、人力资本投资思想与理论的萌芽

西方的古典政治经济学家在对劳动的研究当中，尽管还没有明确提出人力资本及其投资的概念，但其思想与理论的萌芽已经显而易见

了。最早提出人力资本投资思想萌芽的亚当·斯密，曾这样写到：“学习一种才能，须进学校才能学到，所费不少。这样花费去的资本，好像已经实现并且固定在学习者身上。这些才能，对于他个人自然是财富的一部分，对于他所属的社会，也是财富的一部分。”“学习的时候，固然要花费一笔费用，但这种费用可以得到偿还，赚取利润。”同时，亚当·斯密和大卫·李嘉图也认为，社会财富的增长取决于劳动者数量的扩大和质量的提高。这是因为劳动者人数的增多和高度密集，可以形成一定的新增生产率；而劳动者所受的基础与专业教

育越多，则可以提高文明程度和专业技术水平，将更有利于社会财富的创造。法国经济学家萨伊认为，花费在教育与培训方面的费用总和称为“累积资本”，受过教育与培训的人的工作报酬，不仅包括劳动的一般工资，而且还应包括培训时所垫付的资本的利息，因为教育培训是资本。

19世纪末，英国著名经济学家马歇尔也提出了知识与组织是资本的重要构成部分，是最有力的生产力；资本大部分是由知识和组织构成的，应该把知识和组织作为一个独立的生产要素来看待。马歇尔还特别论述了教育对劳动质量和经济增长的重要作用，他认为教育可以开发人的智力，教育投资的作用，不能只看它的直接投资，而要看其给劳动者带来的能力和劳动力利用的机会5。

二、马克思对于人力资本及其投资理论的贡献

尽管马克思没有专门研究过人力资源管理以及人力资本等问题，但他关于劳动的许多理论观点却构成了人力资本及其投资理论的重要思想基础。

首先，马克思继承和发展了关于劳动创造价值的理论。他认为，人在生产过程中是处于主导地位的，因为人的劳动不同于其它任何形式的生产要素，劳动是社会财富的主要源泉。他还特别强调了劳动对人自身发展的重要作用，在《政治经济学批判大纲》一文中曾指出：从直接生产的观点来考察，充分发展个人就是生产“固定资本”，而这种固定资本就是人类自身。实际上，马克思的观点已经蕴涵着人力资本的投资及其形成过程。

其次，马克思提出人的复杂劳动比简单劳动可以创造更多的社会财富。他指出，复杂劳动“是这样一种劳动力的表现，这种劳动力比普通劳动力需要较高的教育费用，它的生产要花费较多的劳动时间，因此具有较高的价值”。

第三，马克思提出了劳动力的价值构成理论。他认为，劳动力的价值就是生产和再生产劳动力所消费的生活资料的价值，其中包括恢复体力和智力所必须的生活资料、维持家庭及子女所必须的生活资料，以及教育和培训劳动者所必须的生活资料的价值。

三、人力资本投资理论的主要观点

第二次世界大战结束后，随着科技、经济、社会的飞速发展，西方发达国家的许多学者已经意识到了教育与培训在经济增长和发展中的重要地位与作用。舒尔茨在1960年出任美国经济学会会长时作了题为《论人力资本投资》的就职演说，指出人力资本投资的作用大于物资本投资的作用，因而他主张大力加强人力资本的投资；20世纪60年代以后，丹尼森、贝克尔等人关于人力资本投资理论的研究成果相继问世，标志着人力资本投资理论正式形成。人力资本投资理论的创立，再次将对人的研究提高到一个崭新的高度，并在付诸实践的过程中充分显示了这一理论的重大现实意义，产生了良好的实践效果。随着20世纪60--70年代人们对人力资本理论研究的不断深入与完善，人力资本理论也向更广泛的研究领域扩展，并且形成多门经济学的分支学科。其中，许多经济学家和各类科研院所致力于人力资本投资方面的研究，大大地推动了人力资本理论的发展。

人力资本投资理论的主要观点如下：

1、提出了人力资本投资的概念与范围。

2、人力资本投资包括所有增加人的资源从而导致未来货币和物质收入增加的活动。即为提高人的素质所进行的投资，包括对人的体力、智力和能力等方面的投资，其投资范要包括正规教育、培训学习、医疗保健、变换就业机会的迁移等方面的费用支出。

2、提出了人力资本投资比物质资本投资可以带来更多的经济效益

即“投资人”比“投资物”更合算，对经济增长的作用更持久。特别强调了教育培训在人力资本投资体系中的重要地位，指出教育是重要的资本形式，人接受了教育就会拥有这种资本，而拥有了这种资本才具有使人力资本增值的前提。

（二）我国国企人力资本投资现状

国有企业人力资本投资存在的问题：

一、人力资本投资呈现弱化趋势

国有企业人力资本投资额下降；多数企业在职工培训上只有象征性的投入甚至根本没有投入；许多企业的职工教育机构被撤并，场地被挤占，人员被分流„„上述现象，都是国有企业人力资本投资呈现弱化趋势的具体体现。

二、投资管理方法不科学

有些国有企业在主观意识上已经重视到人力资本投资，但由于管理方法，管理制度未及时跟上经济形势的变化，人力资本投资行为没有统筹规划，对人力资本的输入、使用和维护均不科学。加之国有企业经营者和管理人员的素质令人堪忧。国有人力资本投资管理、策略上的种种失误导致其投资收益率偏低、缺乏发展后劲，而经济效益恶化，反过来又进一步引起企业人力资本投资资金匮乏和人才外流，周而复始，形成恶性循环。

（三）研究思路方法和意义

1.研究思路和方法

第一部分：人力资本投资相关理论概述。首先就人力资源、人力资本及物质资本等相关概念的异同点进行了比较分析，并简要阐述了人力资本的五个主要特征，同时还指出，正是由于人力资本的上述特征，才使其在经济发展中起着举足轻重的作用。随着人们对人力资本理论研究的不断深入与完善，人力资本理论也向更广泛的研究领域扩展，许多经济学家和各类科研院所致力于人力资本投资方面的研究，大大地推动了人力资本理论的发展。

第二部分：我国国有企业人力资本投资的实证分析。通过分析目前我国国有企业经营状况入手，指出其在人力资本投资方面存在如下问题：投资总量严重不足、投资管理方法不科学、投资浪费现象严重及人才流失现象严重。将人力资本投资中存在的种种问题进行归纳，指出现阶段国有企业人力资本中呈现出来的投资不足，投资收益率偏低等特点是困扰其生存与发展的关键问题之一。

第三部分：我国国有企业人力资本投资问题产生的原因与对策研究。首先，本文对于造成国有企业上述诸多问题的原因进行了深入剖析，认为国有企业经营决策者自身的投资短视行为和长期以来传统计划经济观念的束缚，是造成国有企业经营决策者观念滞后的主要原因；国有企业普遍不景气、贷款困难、资金短缺，导致人力资本投入资金的匮乏，以及现行管理体制对于企业在用人和分配方面的制约，是国有企业人力资本投资中存在的现实困难；而人力资本投资特性，包括投资收益的不对称性、收益的滞后性、长期性和难以评估性和风险性，也给国有企

业人力资本的投资带来了一定的影响。在对策与措施方面，本文认为人力资本投资是影响企业长期发展的重要因素，强调要树立起以人为本的管理理念，通过建立、健全人力资本投资的考核、激励机制，并根据企业具体情况进行选择性投资，力图使得有限的人力资本投资能够获得尽量大的收益，以及创建学习型组织，从而使企业的人力资本得以保值、增值，提高职工人力资本存量和综合素质等

2.研究意义

现代社会，经济的全球化加速了企业对各类人才的需求，越来越多的企业意识到：市场经济条件下企业的竞争关键是人才的竞争。因此，企业应当加强对人力资的投资，切实把握人才资本投资的方向和重点，获取高效能的投资回报。在我国，国有企业在社会主义建设和国民经济发展中起着决定性的作用。改革开放以来，国有经济的整体实力虽不断增强，但国有经济的滑坡及国有企业长期大面积亏损 已成为不争的事实。造成国有企业困难的原因究竟何在因此，在现阶段，针对我国的国有企业展开的人力资本投资问题方面的探讨，将更具研究价值和深远影 响。

（三）主要创新之点或试图突破的难题

1、本文在分析国有企业人力资本投资方面所存在问题的原因时，不仅从国有企业自身所处的主、客观环境进行分析，而且还就人力资本投资自身所具备的原因分析，力求以全局性的眼光来看待问题；

2、本文在对国有企业人力资本投资方面存在的问题进行对策研究时，引入了一些目前较为先进的管理理念，如创建学习型组织，竞业避止等；

3、本文结合了国内外企业经过实践证实收到较好成效的方法：如采取竞业避止等手段保护企业的合法权益，从而使本文提出的对策措施具有较强的可操作性。

（四）写作提纲

一、文献简述

1.人力资本投资相关理论概述

2.我国国企人力资本投资现状

二．我国国有企业人力资本投资的实证分析

三．我国国有企业人力资本投资问题产生的原因与对策研究

1.企业决策者的观念滞后

2外部因素的影响

3.对策及措施研究

参考文献

1、奥多·W·舒尔茨：《论人力资本投资》

2、李建民：《人力资本通论》

3、安应民：《企业人力资本投资与管理》

4、吴国存：《企业人力资本投资》

5、周三多等：《管理学—原理与方法》

6、江洪明：《跳槽与反跳槽》

7、冯子标：《人力资本运营论》

8、何承金：《人力资本管理》

9、廖泉文：《人力资源管理》

10、窦胜功：《人力资源开发与管理》

11、徐颂陶：《中国人才战略与人才资源开发》

12、王金营：《人力资本与经济增长：理论与实证》

13、李玲：《人力资本运动与中国经济增长》

14、朱巧玲：《从加入WTO谈企业的人力资本投资》，《财贸经济》

15、胡凤玲：《人力资本理论的形成与发展》

16、李宝元：《人本方略—新世纪中国经济可持续发展的战略选择》，《中国可持续发展》

17、吴德贵：《知识经济挑战人才开发》，《中国人事报》

18、尔东：《我国企业人力资本的现状分析》，《市场报》

19、韩汉君：《世界国有企业：发展与改革》《,上海经济研究》

20周亚新：《国有企业人力资本投资弱化的原因及其对策》

**第四篇：企业人力资本投资经济分析**

企业人力资本投资经济分析

一、名词解释：（每题6分，共30分）1.人力资本 2.决策

3.技术和知识资本 4.人力资本的外部性 5.人力资本投资成本

二、简答题:（每题15分，共45分）1.企业人力资本投资的内涵是什么？ 2.如何优化企业人力资本项目投资结构？ 3.人力资本管理的主要任务是什么？

三、论述题（每题25分，共25分）1．论述如何进行企业在职培训投资收益的核算？假设某企业对50名质检员进行了培训，培训产生的效果将维持三年，人均培训费用1000元，培训结束后对受训者进行了测试，让这些人对一个有缺陷的标准件限定时间进行检验，找出缺陷零件。同时还选择了50名年龄、教育水平等条件基本相同的员工，但他们没有接受培训，作同样的测试，评价者评分相关程度为0.64，评价效用尺度为0.64，SDY为5000，请采用间接收益法判断企业是否要进行改培训投资。

参考答案

一、名词解释：（每题6分，共30分）

1.相对于物质资本而言，就是指凝结在劳动者身上的知识、技能和体力等存量的总和，这种资本是通过教育、培训、保健交流及实践总结等途径来获得，是能够使价值增值的特殊资本。2.简单的说，决策就是作出决策。是为了达到某一预定目的对若干可行方案经过分析判断做出选择。具体来说，由以下几个层次构成：

首先，决策是为了达到某一预定目的，即有明确的目标。其次，决策要有若干可行方案，即有两种以上可能的方案。第三，决策要经过方案的优选过程。

3.是指一个人所具有的可以直接用于生产产品与服务的人力资本。该种资本主要通过专业学习，在职培训以及“干中学”的形式获得。可以分为通用技术和专用技术。4.即当一种新的知识或技能在某个企业或部门运用时，会很快对其他企业和部门产生示范作用，从而形成外部经济效益。

5.为了获得、开发和重新设置企业的员工所需付出的代价。企业必须对人力资本投资的成本进行全面计量，才能未进行科学的人力资源管理提供准确的经济核算资料，为提高企业经济效益服务。

二．简答题（每题15分，共45分）1.一、以企业作为人力资本投资的主体

二、投资的客体

从投资目的物来看，以企业全体劳动者为载体，表现为所有在职职工的能力和素质。从投资形式来看，体现在企业为提高劳动力素质的各项开支。从投资动机来看，体现在企业获得人力资本投资的预期收益。

三、投资的行为过程

体现在企业人力资源开发与管理的各种实践活动中。

2.（一）企业人力资本投资项目之间的结构

企业人力资本投资项目间的结构优化应遵循重视人力资本开发，加强教育投入的原则。重视招聘工作，适当提高招聘选择投资比重 丰富企业医疗保健支出内涵

重视各人力资源投资项目的互补关系

（二）企业人力资本投资项目内部结构问题分析 注重企业员工的层次性与企业教育培训投资 依据企业生命周期进行企业教育培训投资

根据企业员工知识能力结构需求进行企业教培投资

3.（1）人力资源的计划与配置。通过计划、组织、吸引、招聘、选择、配置等方式，保证供给足够数量和质量的劳动力和专业人才，满足企业发展的需要。

（2）人力资源潜力的发展。通过教育与培训等方式，不断提高员工的劳动技能和专业技术水平，增加企业人力资本积累，提高企业经济效益和社会效益。

（3）职业发展生涯。要通过对员工的选拔、任用、考核和奖惩，积极协助和引导每个员工制定切合实际的职业发展计划，并尽可能地得到实施，促进全体员工尽快成长。

（4）业绩评估和激励。通过工作分析，制定明确的工作说明书和严格的工作规范，并根据评估的结果，运用合理的报酬、福利、提升及其他激励形式，鼓励员工的积极性和创造性。（5）协调劳动关系。对管理者与被管理者、员工与雇主、员工与员工之间的关系进行协调，避免不必要的矛盾和纠纷。维护员工合法权益不受侵犯，保证劳动法的合理实施。

三．论述题（每题25分，共25分）

1.在职培训投资一般由企业承担，有时职工本也负担一部分。这种投资收益，一般由职工和企业分享。职工从在职培训中得到的直接收益是取得了更高水平的技能，它可以带来更多的工资收入。其计算方法如下：

某类在职培训投资的年收益率=（参加某类在职培训的员工人均年收入-未参加某类在职培训的员工的人均年收入）/用于该类在职培训的年人均成本 企业从在职培训中得到的收益，表现为员工的技能提高后，提高了企业的劳动生产率和竞争能力。可以采取两种方法进行计算，直接计算法和间接计算法。

直接计算法对职工受培训后的效果进行直接观察，并加以评价。这种方法简便易行，但是不确定性大，主观性强。

间接计算法是通过对职工在职培训有关指标计算来研究这种投资的收益。总的思路是：首先找出影响在职培训收益的因素-具体指标然后根据这些指标的相互关系进行计算，公式如下：

△U=T\*N\*dt\*SDY\*-N\*C 因此，该公司的培训投资的净收益为：

△U=T\*N\*dt\*SDY\*-N\*C=3\*150\*0.64\*5000-150\*1000=276000-150000=1440000(元)根据上面的分析，150名员工进行在职培训，将取得经济效益1440000元，平均每年创造经济效益9600元，这相当于培训费用的9.6倍，可见企业用于在职培训的投资，是卓有成效的。

**第五篇：投资经济学试卷分析（精选）**

《投资经济学》试卷分析

一、期末考试成绩构成及分析

1.期末成绩构成

考虑到该门课程在经济学专业课程设置中的作用，并结合学校对学生平常成绩所占最大份额的规定，对本门课程期末成绩的构成进行设计，期末成绩=考试卷面成绩（70%）+平时成绩（30%）。其中平时成绩出勤占10分，作业和平时测验共占20分。

2.期末成绩分析

整体评价是学生成绩中良居多，这说明绝大部分同学基本上掌握了《投资经济学》课程的基础理论知识，达到了教学的基本要求。同时，22.35%的同学达到了优秀水平，说明试卷较好的拉开了学生之间学习好坏的差距。

二、卷面分析反映的问题、原因

从考试成绩及卷面分析情况来看，该门课程的教学尚存一些问题，具体表现如下：

第一，部分知识点未讲授清楚。卷面分析表明，同学答错的某些知识点具有普遍性。例如简答题第三题等，很多同学回答不完整。

第二，学生将所学知识运用于分析实际投资经济问题的能力较差。这主要表现在试卷中论述题有部分学生回答得很贫乏，反映了学生们欠缺运用所学投资原理分析现实投资业务现象的能力。

上述问题，究其原因，主要表现在以下几个方面：

第一，教学的投入力度不够。具体表现为没有查看大量的相关资料，自身知识的储备不够等。

第二，学生的重视程度不够。具体表现在学生对投资经济理论问题缺乏足够的兴趣。

三、整改措施

针对上述问题，整改措施如下：

第一，加大精力的投入。针对试卷分析所反映的问题，亟需在以前尚未授清晰的知识点方面加大投入，多用实际案例教学，使其更贴近于的实际生活，培养学生的兴趣。

第二，改进教学方法。新的教学方式需激发学生对现实投资经济的兴趣。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找