

雇佣关系的稳定性和企业的人力资本投资*

浙江大学经济学院 姚先国 翁 杰

[摘要] 本文利用最近的调查数据研究了企业在劳动合同期限上的雇佣决策,以及雇佣关系稳定性和企业人力资本投资之间的联系。研究发现,企业的雇佣决策受员工个人特征和企业特征多方面因素影响,雇佣关系的稳定性显著地影响了企业的人力资本投资。企业竞争战略、雇佣战略和人力资本投资战略之间存在紧密的联系。研究结果意味着,在当前灵活的劳动力市场中,企业的人力资本投资会呈现不足态势。

[关键词] 劳动合同 人力资本投资 雇佣关系 劳动力市场

一、引言

1995 年 1 月 1 日颁布实施的《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)标志着以推行劳动合同制度为中心的劳动力市场改革的开始。劳动合同制度的推行为我国在计划经济条件下形成的刚性劳动力市场注入了活力和灵活性。企业可以在《劳动法》的框架下依据需要实施相应的雇佣战略,而员工也可以在《劳动法》的框架下实现自愿就业和自愿流动,劳动合同制度保证了劳动力资源的有效配置,促进了充分流动、充分灵活的劳动力市场的形成。另一方面,在生产要素全球性配置和产业布局的全球一体化进程中,我国将自己定位成为全球性的制造业基地,这种国家竞争战略肯定了传统制造业向先进制造业升级的重要性。现代先进制造业指的是将信息技术、高技能员工和团队组织糅合到生产活动中,不断提高生产过程和柔性化程度,以满足不断提高的质量标准和偏好分化的顾客需求,并在竞争性加剧的市场中获取竞争优势的现代制造系统。根据德国和日本等一些制造业先进国家的经验,传统制造业向先进制造业升级的过程,根本上是注重员工高技能的培养和人力资本的积累、实现生产过程连续创新的过程。然而,当前我国企业普遍不重视员工的技能培训,对员工的人力资本投资呈现严重不足的态势。那么,企业的雇佣决策和人力资本投资决策之间究竟存在什么内在联系?企业培训投资不足和灵活的劳动力市场之间是否存在某种联系?灵活的劳动力市场是否会导致培训市场失灵?这是本文力图回答的问题。

二、理论和研究背景

在传统经济理论的分析框架中,雇佣关系的稳定性问题并无研究价值,原因在于传统经济理论中,竞争企业的员工工资等于边际产品,而且假定有许多企业的工资和边际产品都是相同的,所以企业并不会因为员工的流动而受到经济损失,同样,员工也不需要为他们的工作转换承担成本。在完全竞争的劳动力市场和产品市场的假设下,Becker(1962)认为,完全一般性培训在增加培训企业的边际产品的同时,也增加了许多其他企业的边际产品,企业不会是一般性培训的投资者,一般性培训的投资者和收益者只能是员工本人。那么,处于完全竞争状态的企业为什么会提供一般性培训呢?原因在于,当员工受到信用约束时,企业可以在培训期间支付低于边际产品的工资来转嫁投资成本。因此,劳动合同期限对企业是否提供员工的一般性培训是有直接影响的。如果劳动合同期限越长,那么企业可以设定的培训时间也可以越长,企业对员工进行一般性培训的可能性也就越高。Becker 重要论断的前提假设是完全竞争的劳动力和产品市场,如果放弃了该假设,Acemoglu & Pischke(1999)认为,在不完全竞争劳动力市场中,员工的报酬将低于员工的实际生产率,而且,员工生产率与报酬之间的缺口,将随着员工技能水平的增加而增加,因此形成了压缩的工资结构(compressed wage structure)。也就是说,劳动力市场不完全竞争和垄断力量的存在,使员工的报酬低于他们的边际产品,员工在一般技能上的收益具有部分专用的特点,所以,企业有投资一般技能的激励。该理论解释意味着,如果企业在投资培训后,有足够的时间来回收投资成本,企业的投资激励将大大增加,即稳定的雇佣关系是企业提供员工一般性人力资本投资的先决条件。

对于完全专用性培训,Becker 将它定义为把受培训者用于其他企业时对生产率没有影响的培训。如果企业为一个已经离职的员工支付了专用性培训费用,那么企业就浪费了部分资本投入。同样,一个支付了专用性培训费用的员工也会由于企业解雇而蒙受损失。员工的流动问题与专用性人力资本投资紧紧地联系在一起了。员工的离职概率并不是固定的,它在很大程度上取决于企业提供的工资,因此企业可以将某些专用性培训费用和收益转嫁给员工,形成在专用性人力资本上的共同投资的局面,从而建立企业与员工之间紧密的依附关系。Becker 认为,企业与员工共同承担专用性培训的投资成本并共同分享收益,分享比例将取决于工资和离职率,利润和解雇率之间的相关因素和其他没有讨论的因素,如基金成本,风险态度和流动意愿。Hashimoto(1981)扩展了 Becker 关于专用性人力资本投资分享的思想,建立了专用性人力资本的共同投资模型。他的模型引入了交易费用,认为专用性人力资本投资是否分享,取决于投资后对员工生产率的估计和认同的交易成本。企业和员工都拥有私人信息,因此不可能签订状态依赖合同,取而代之的是包含固定工资的长期雇佣合同,排除了工资重新谈判的可能性,有利于实现共享的专用性人力资本投资。专用性人力资本的共同投资模型预示,稳定的长期雇佣关系是实现专用性人力资本共同投资共同收益的先决条件,专用性培训投资对雇佣关系稳定性的要求远远高于一般性培训投资。

人力资本理论预示,不论是一般性人力资本投资还是专用性人力资本投资,企业对员工进行人力资本投

* (本文系国家自然科学基金项目《中国人力资本投资与劳动力市场管理研究》(项目编号:70233003)的阶段性成果。

资的先决条件是雇佣关系的稳定,稳定的雇佣关系能够保证企业有足够的时间来回收投资成本。基于人力资本理论的解释,可以认为,企业的雇佣战略和人力资本投资战略是紧密联系的,如果企业与员工签订的劳动合同是短期合同,或者企业与员工建立的雇佣关系不够稳定,那么企业向这些员工提供人力资本投资的可能性将大大降低。相反,企业会向那些与企业有良好匹配、雇佣关系稳定的员工提供投资机会。如果企业对不同的员工实施了差异化的雇佣战略,那么企业对员工的人力资本投资也必定是差异化的,企业不会进行普遍的、福利性质的大规模投资,而是有选择性地、有针对性地进行投资。企业的雇佣战略和人力资本投资战略之间存在一种互补关系。

三、样本数据及统计描述

表 1 变量说明表(N = 2045)

变量名称	符号	平均值	标准差	变量说明
性别	Gender	0.62	0.486	1 = 男性,0 = 女性
教育程度	Education	12.51	2.319	员工的教育程度,单位:年
任职期	Tenure	6.57	6.812	在目前企业的工作时间,单位:年
任职期 1	Tenure1	0.60	0.491	1 = 任职期 1 - 5 年,0 = 其他
任职期 2	Tenure2	0.22	0.410	1 = 任职期 6 - 10 年,0 = 其他
任职期 3	Tenure3	0.08	0.268	1 = 任职期 11 - 15 年,0 = 其他
任职期 4	Tenure4	0.04	0.020	1 = 任职期 16 - 20 年,0 = 其他
任职期 5	Tenure5	0.06	0.240	1 = 任职期大于 20 年,0 = 其他
合同期限	Contterm	3.73	2.963	劳动合同的期限,单位:年
合同类型	Conttype	1.44	0.730	1 = 短期合同;2 = 中期合同;3 = 长期合同
短期合同	Shortcont	0.70	0.460	1 = 短期合同;0 = 其他合同
中期合同	Medicont	0.15	0.3620	1 = 中期合同;0 = 其他合同
长期合同	Longcont	0.15	0.350	1 = 长期合同;0 = 其他合同
职务等级	Rank	1.58	0.938	1 = 一般员工,2 = 组长,3 = 科长,4 = 部长,5 = 高层
国有企业	Statefirm	0.14	0.342	1 = 国有企业,0 = 其他
民营企业	Privafirm	0.50	0.500	1 = 民营企业,0 = 其他
外资企业	Foreifirm	0.37	0.482	1 = 外资企业,0 = 其他
企业规模 1	Size1	0.16	0.370	1 = 企业人数在 50 - 300,0 = 其他
企业规模 2	Size2	0.31	0.463	1 = 企业人数在 301 - 800,0 = 其他
企业规模 3	Size3	0.33	0.471	1 = 企业人数在 801 - 2000,0 = 其他
企业规模 4	Size4	0.20	0.396	1 = 企业人数在 2001 - ,0 = 其他
企业分包层级	Hierarchy	2.16	0.749	在分包体系中的层级,1 = 最低,2 = 中间,3 = 最高
工作实践数量	Workpract	2.48	0.903	企业实行的全面质量管理,等工作实践的数量
总培训投资	Traincost	0.63	1.609	企业在员工再教育和培训上的投入,单位:千元
总培训时间	Traintime	6.98	19.382	企业在员工再教育和培训上的投入时间,单位:天
参与再教育	Reeducate	0.04	0.192	1 = 参与企业资助的再教育,0 = 没有
参与公司内训	Fimtrain	0.26	0.437	1 = 参与企业资助的内部培训,0 = 没有
参与职业培训	Vocatrain	0.15	0.358	1 = 参与企业资助的职业培训,0 = 没有
参与高校培训	Univtrain	0.04	0.190	1 = 参与企业资助的高校培训,0 = 没有
咨询公司培训	Countrain	0.08	0.273	1 = 参与企业资助的咨询培训,0 = 没有

本文使用的数据来源于企业培训实践的专项调查。该调查在 2004 年 7 月份发起,到 9 月底完成了预定目标的 90%,主要是为了详细呈现企业中的人力资本投资和雇佣关系的具体信息。调查内容主要包括:企业基本状况,员工个人信息,员工参与企业培训实践的基本状况和雇佣关系稳定性。调查的对象是浙江制造业企业中的员工,将调查对象集中于一个地区可能缺乏普遍性,但是,浙江良好的制造业基础可以显示一些典型特征。调查采用的方式是在具有一定规模的制造业企业中均匀地选择 10 - 40 个员工,进行问卷调查,并对企业的人力资源部进行辅助调查。前期调查完成了 68 家企业的调查,获得了员工样本 2045 个,其中规模在 50 - 300 人的企业 15 家,规模在 301 - 800 人的企业 17 家,801 - 2000 人的企业 25 家,规模在 2000 人以上的企业 11 家。调查对象包括 7 家上市公司的员工。调查企业所处的行业涉及纺织业、服装加工业、家具制造业、建筑材料制造业、普通和专用机械制造业、化学纤维制造业、化学制品业、电气机械器材制造业、电子通信设施制造、石油化工和金属冶炼等诸多行业。

我们将时间间隔定为 1 年,重点调查 2003 年 7 月 1 日到 2004 年 6 月 30 日期间的企业培训实践。本文应用的是 SPSS12.0 统计分析软件。表 1 列举了变量的名称、符号、均值、标准差和说明。在总体上,员工参与企业提供的再教育和培训的平均时间为 6.98 天,员工获得的平均培训投资额为 630 元。如果将企业提供的教育和培训进一步细分,那么再教育的参与率为 4%,企业内部培训的参与率为 26%,职业培训的参与率为 15%,高校培训和咨询公司培训的参与率分别是 4%和 8%。

当前企业与员工签订的劳动合同主要可以分为两类:固定期限合同和无固定期限合同。统计显示,当前劳动合同的平均期限是 3.73 年,其中的无固定期限合同是按照 10 年统计的。为了便于分析,我们将劳动合同分为三类:短期合同、中期合同和长期合同。短期合同指的是合同期限不超过 3 年的合同,中期合同指的是合同期限超过 3 年但不超过 8 年的合同,长期合同包括合同期限在 8 年以上的固定期限合同和无固定期限合同。表 2 是合同类型和合同期限的分布,从表中可以清楚看到,我国劳动力市场上签订的劳动合同绝大部分是短期合同,它占了全部样本的 70.4%,中期合同占的比例为 15.1%,长期合同在全部合同中所占比例为 14.5%。在短期合同中,其中合同期为 1 年的占了 27.5%,合同期为 3 年的合同占了 35.2%。在中期合同中,主要是合同期限不超过 5 年的合同,它占了 13.9%。长期合同中主要是无固定期限合同。

表 2 劳动合同类型和合同期限的分布(N=2045)

合同类型	合同期限	比例	比例
短期合同	= 1	27.5 %	70.4 %
	= 2	7.7 %	
	= 3	35.2 %	
中期合同	(3, 5]	13.9 %	15.1 %
	(5, 8]	1.2 %	
长期合同	(8, 10]	4.5 %	14.5 %
	> 10	10.0 %	

异,在西方国家中,女性员工并不是劳动力市场中的稳定成分,但在我国的劳动力市场中,女性员工不仅同男性员工一样,是劳动力市场中的稳定成分,而且由于家庭等多方面的约束,她们与企业建立的雇佣关系比男性员工可能更趋稳定。员工的教育程度和工作经验是员工人力资本存量的直接反映。出乎意料地,企业倾向于向那些教育程度低的员工提供较为长期的合同,教育程度高的员工获得的反而是较短期合同,而且,员工在劳动力市场中的工作经验也没有显著地影响他们获得的劳动合同。该估计结果表明,员工人力资本的存量和稀缺性对企业雇佣决策的影响并不是如理论所预示的那样,人力资本存量高的员工就一定能够获得企业较为长期的劳动合同。在企业的雇佣决策中,员工职位等级的提高显著地增加了劳动合同期限。可见,企业在人力资源管理上依据了“核心—边缘”模型,那些对企业有重要价值的员工能够获得企业较为长期的劳动合同,而一些一般员工就只能获得短期合同。但是,由于并不是所有员工一进入企业就能获得职位,员工当前占据的职位的一部分可能是企业经过长期的甄选、提拔才产生的,因此,我们的估计结果放大了职位等级对劳动合同期限的实际决定效应,不过一般而言,这种实际决定效应仍然会比较显著。

估计结果显示,企业特征也是决定企业雇佣决策的重要因素。相对于外资企业的员工,国有企业和民营企业的员工有显著的高概率获得较长期的合同,国有企业员工的合同期限又大于民营企业员工。企业规模在企业雇佣决策上的决定作用也比较明显,相对于大规模企业,中小企业获得中长期合同的概率显著较高,由此可见,并不是规模越大的企业向员工提供的劳动合同期限越长。估计结果还显示,企业在产业分包体系中的层级和企业应用的创新性工作实践的数量,都显著地影响了企业的雇佣决策。为什么企业在产业分包体系中的层级会影响企业的雇佣决策?其中的主要原因在于产品市场波动产生的外部冲击。当产品市场波动产生的外部冲击来临时,处于产业分包体系较高层级的企业可以通过分包体系将部分冲击向下一级分包企业转移,减轻外部冲击对调整劳动关系和雇佣制度的压力,从而保持较为稳定的劳动关系,而处于较低端的企业所受到的外部冲击相对较大,因为他们没有转移外部冲击的地方,而只能按照外部冲击适时地调整雇佣人数。因此,对于产品市场需求的波动,对于处于不同分包层级的企业而言,外部冲击概率是不一样的,外部冲击概率随着分包体系自上而下逐渐增加。表(3)的估计结果还显示,越多利用创新性工作实践的企业,向员工提供的劳动合同期限越长。这说明,企业的竞争战略也是决定企业雇佣决策的关键因素,崇尚技术创新和差异化战略的企业更倾向于保持稳定的雇佣关系,其中的主要原因在于,企业的技术创新战略离不开员工高水平的专用性人力资本积累,而稳定的雇佣关系是员工进行高水平专用性人力资本积累的必要条件。

表 3 劳动合同类型和期限的决定

解释变量	序数估计		加权最小二乘估计	
	(1)		(2)	t 值
	系数	标准差	系数	
Gender	- 0.530 **	0.124	- 0.348 **	- 4.032
Education	- 0.034	0.028	- 0.012	- 0.627
Experience	- 0.023	0.010	- 0.002	- 0.301
Rank	0.625 **	0.061	0.450 **	9.714
Statefirm	3.879 **	0.217	5.252 **	22.648
Privafirm	0.371 *	0.145	0.508 **	5.694
Foreifirm	—	—	—	—
Size1	1.307 **	0.224	0.311	1.630
Size2	0.860 **	0.218	- 0.237	- 1.773
Size3	0.774 **	0.174	0.378 **	3.119
Size4	—	—	—	—
Hierarchy	0.690 **	0.089	0.716 **	12.573
Workpract	0.171 *	0.074	0.182 **	3.573
R ² /Nagelkerke R ²	0.464		0.364	
- 2Log - Likelihood	1963.369		—	
F	—		105.788	
N	2045		2045	

注:表格没有报告模型(2)的常数项。*和**分别表示0.05和0.01水平显著性。

雇佣关系和匹配质量的共同认可,因此,它反映的是事后的或者是事实上的雇佣关系稳定性。本文采用总体

四、劳动合同类型和期限的决定

表3报告了对劳动合同类型和期限决定因素的估计结果,其中模型(1)是利用序数回归对合同类型的估计结果,模型(2)是利用加权最小二乘估计对合同期限的估计。这两种估计结果保持了较高的一致性。结果显示,女性员工获得的劳动合同显著比男性员工长。国外的研究发现,女性员工获得的劳动合同更趋向于不稳定(Booth, Francesconi & Frank, 2002)。对此现象的一个合理解释是劳动力市场的差

上述分析意味着以下主要结论: 女性员工获得的劳动合同期限显著高于男性员工; 企业在人力资源管理上依据了“核心—边缘”模型,那些对企业有重要价值的、具有一定职位的员工能够获得企业较为长期的合同; 企业的雇佣决策受其在产业分包体系中所处位置和企业竞争战略的影响。由于位于较高层级的企业可以向下级分包企业转移外部冲击,因此它们可以保持相对稳定的劳动关系。崇尚技术创新和差异化战略的企业为了实现创新的目的,显著地希望与员工保持稳定的劳动关系。

五、雇佣关系稳定性和企业的人力资本投资

本文选择了两个变量来反映雇佣关系的稳定性:劳动合同期限和任职期。劳动合同期限体现的是事前的雇佣稳定性,而任职期体现的是事后的雇佣稳定性。当企业与员工签订一定期限的劳动合同后,至少在签订合同时,双方都愿意在合同规定的雇佣期限内保持稳定的雇佣关系。而对于任职期,它体现的是雇佣双方对目前已经建立的

分析和结构分析相结合的方法来研究雇佣关系稳定性对企业人力资本投资的影响。

表 4 报告的是雇佣关系稳定性对企业人力资本投资费用和时间决定效应。为了直观地显示雇佣关系稳定性的决定效应,模型只引入了雇佣关系稳定性变量,忽略了一些重要的个人特征变量、企业特征变量和企业员工匹配变量,关于这些变量对培训投资的决定效应已经得到系统的分析(姚先国和翁杰,2005)。模型(3a)显示,相对于签订短期合同的员工而言,那些签订中、长期合同的员工获得的培训投资显著增加。模型(3b)显示的是任职期对人力资本投资费用的决定。相对于那些任职期最短的员工而言,任职期的增加在总体上导致了他们获得的培训投资的增加,但不是呈现一种单调的递增关系,那些任职期中等的员工获得的培训投资最多。为什么企业培训投资与员工的任职期不是呈现单调的递增关系?其中的主要原因在于生命周期,随着任职期的增加,员工的年龄也在不断增加,这意味着企业人力资本投资回收期的缩短,因此企业会相应地减少对员工的培训投资。模型(4a)显示,相对于签订短期合同的员工而言,那些签订中、长期合同的员工获得的培训时间显著偏多,签订长期合同的员工获得的培训时间将显著增加 11 天左右。同样,任职期对培训时间的决定作用也呈现了一个先上升后下降的过程,但总体上,任职期最短的员工获得培训时间最少。因此,雇佣关系的稳定性,不论是事前和事后,都将显著地影响企业的人力资本投资决策。对英国企业培训的研究也发现,签订短期雇佣合同的员工获得企业培训实践的可能性显著偏低(Booth, Franscesconi & Frank, 2002)。

表 5 中的模型(5a) - (9a)是利用二元逻辑斯蒂回归对劳动合同类型对参与各种培训形式决定效应的估计。估计结果显示,相对于签订短期合同的员工,签订中期合同和长期合同的员工获得企业资助的再教育、职业培训和高校培训的概率显著较高,这两类合同对获得再教育的边际效应为 4.2 %和 8.3 %,对获得职业培训的边际效应为 7.6 %和 7.5 %,对获得高校培训的边际效应为 2.7 %和 5.1 %。中期合同对获得咨询公司培训也有显著的决定作用,边际效应为 6.1 %。模型(6a)显示,中期合同和长期合同对获得企业内部培训的决定作用是负的,其中签订长期合同的员工获得企业内部培训的概率显著偏低,边际效应为 - 9.8 %。表 6 报告的是任职期对各种人力资本投资参与的决定。模型(5b) - (9b)显示的任职期对人力资本投资概率的决定效应与合同类型的决定效应相似。在参与企业资助的再教育、职业培训和高校培训上,任职期的增加不同程度地增加了获得培训投资机会的概率,任职期对获得咨询公司培训的效应不十分明确。对于企业内部培训,任职期的增加显著降低了员工获得企业内部培训的可能性,由此可见,企业内部培训较多地针对了那些雇佣关系不稳定的新员工。如果将企业内部培训看作是专用性程度比较高的培训形式(姚先国和翁杰,2005),那么,以上的估计结果支持了企业投资一般性人力资本的理论解释,但是不支持企业投资专用性人力资本的解释。或许员工专用性人力资本形成的主要途径是员工长期地、自发地、潜移默化地不断积累的过程,而并不单单指雇佣关系刚开始时的企业内部培训。

我们早一些的研究表明,越多利用创新性工作实践的企业,将提供越多的培训机会(姚先国和翁杰,2005)。创新性工作实践是伴随着高绩效工作系统的提出而出现的。技术进步加速和国际竞争加剧促进了企业竞争战略的转变,原来依据大规模制造技术而实行低成本战略的企业正逐渐转向采用依据技术创新的差异化战略,大规模制造系统也相应地逐渐向高绩效的先进制造系统转变。为了成功地实现这种转变,企业就不得不加强员工技能培训,以适应创新性工作实践的应用,创新性工作实践集群中存在的互补性促进了企业的培训投资。因此,企业的雇佣战略和人力资本投资战略是共同服务于企业的竞争战略,企业的竞争战略,雇佣战略和人力资本投资战略是相互依存和互为补充的。

表 4 劳动合同类型和任职期对人力资本投资费用和时间决定

解释变量	加权最小二乘估计							
	(3a)		(3b)		(4a)		(4b)	
	系数	t 值	系数	t 值	系数	t 值	系数	t 值
Shortcont	—	—	—	—	—	—	—	—
Medicont	0.686 **	4.581	—	—	3.899 **	2.773	—	—
Longcont	0.756 **	4.571	—	—	11.294 **	3.520	—	—
Tenure1	—	—	—	—	—	—	—	—
Tenure2	—	—	0.402 **	4.120	—	—	4.151 **	3.976
Tenure3	—	—	1.020 **	3.693	—	—	13.762 **	3.283
Tenure4	—	—	0.314	1.468	—	—	5.002	1.522
Tenure5	—	—	0.645 **	2.666	—	—	7.069 *	2.151
R ²	0.043		0.039		0.043		0.022	
F	45.747		20.465		46.088		45.575	
N	2045		2045		2045		2045	

注:表格没有报告常数项。*和**分别表示 0.05 和 0.01 水平显著性。

表 5 劳动合同类型对各种人力资本投资参与的决定

解释变量	二元逻辑斯蒂估计				
	(5a)	(6a)	(7a)	(8a)	(9a)
Shortcont	—	—	—	—	—
Medicont	1.152 ** (0.338)	- 0.185 (0.146)	0.593 ** (0.161)	0.695 * (0.314)	0.823 ** (0.192)

国际企业人力资源管理的跨文化调适研究

燕山大学经济管理学院 赵丽君 邓春姊 吴晓东

[摘要]文化差异给国际企业人力资源管理带来了挑战。人力资源管理理论具有其深层次的文化内涵,文化差异通过人们的行为对组织效率和竞争力的影响是十分巨大和不可回避的。在人力资源日益成为国际企业核心竞争力的今天,国际企业的人力资源管理者应积极探索跨文化调适的有效措施和方法来消除文化差异带来的负面影响,以期促进企业的可持续发展。

[关键词]跨文化;文化差异;国际企业;人力资源管理

Longcont	2. 257 * *	- 0. 523 * *	0. 590 * *	1. 316 * *	- 0. 047
	(0. 270)	(0. 161)	(0. 163)	(0. 266)	(0. 253)
Nagelkerke R ²	0. 125	0. 009	0. 018	0. 041	0. 020
- 2Log - Likelihood	590. 777	2321. 922	1715. 811	633. 001	1134. 068
N	2045	2045	2045	2045	2045

注:表格没有报告常数项,括号内为标准差。*和* *分别表示 0. 05 和 0. 01 水平显著性。

表 6 任职期对各种人力资本投资参与的决定

解释变量	二元逻辑斯蒂估计				
	(5b)	(6b)	(7b)	(8b)	(9b)
Tenure1	—	—	—	—	—
Tenure2	1. 044 * *	- 0. 080	0. 052 * *	0. 531	0. 707 * *
	(0. 001)	(0. 525)	(0. 000)	(0. 122)	(0. 000)
Tenure3	2. 212 * *	- 0. 297	0. 450 *	2. 121 * *	0. 024
	(0. 000)	(0. 132)	(0. 041)	(0. 000)	(0. 910)
Tenure4	1. 520 * *	- 0. 664 *	0. 257	1. 518 * *	- 0. 725
	(0. 002)	(0. 027)	(0. 413)	(0. 004)	(0. 225)
Tenure5	1. 655 * *	- 0. 640 *	0. 816 * *	1. 617 * *	- 0. 405
	(0. 000)	(0. 010)	(0. 000)	(0. 000)	(0. 350)
Nagelkerke R ²	0. 091	0. 010	0. 091	0. 024	0. 019
- 2Log - Likelihood	610. 548	2320. 384	604. 448	1130. 922	1714. 830
N	2045	2045	2045	2045	2045

注:表格没有报告常数项,括号内为标准差。*和* *分别表示 0. 05 和 0. 01 水平显著性。

六、结论

本文对雇佣关系稳定性和企业人力资本投资相互关系的研究表明,在我国当前高度灵活的劳动力市场中,单方面地质疑企业在员工培训投入上的不足是不合适的,企业对员工人力资本投资不足有深层次的原因。对于企业而言,它愿意向那些与之有良好匹配、雇佣关系稳定的员工进行人力资本投资,因为这些员工的离职倾向低,企业可以在较长时间内逐步回收投资成本。相反,企业不愿意向那些流动倾向高的员工进行投资,他们的工作转换将会剥夺企业人力资本投资的外部性。在短期劳动合同占绝大多数的当前劳动力市场中,员工的高流动性将剥夺企业培训投资的外部性,企业不可能向员工提供大量的培训投资,因此,企业对员工的培训投资只能呈现严重不足的状态。灵活的劳动力市场与企业人力资本投资之间的潜在不一致性阻碍了员工人力资本的形成。由此可见,我国劳动力市场中的合同短期化和员工的高流动性容易导致企业和员工双方利益的不协调,并因此形成一种均衡状态:企业和员工形成基于短期劳动合同的脆弱的雇佣关系,企业不愿意投资员工的人力资本,员工保持较高的流动倾向。这种劳动力市场的低技能均衡状态将减缓我国传统制造业向先进制造业的升级速度。基于以上认识,我们认为,实施能够有效地促进企业和员工建立稳定雇佣关系的劳动力市场政策,间接地促进企业加强对员工人力资本投资,增加高技能员工的内部供给,改变过于依赖外部劳动力市场的局面,将是改变我国劳动力市场中企业人力资本投资不足的一种有效的途径。

[参考文献]

[1] 姚先国,翁杰. 企业对员工的人力资本投研究[J]. 中国工业经济, 2005, 2: 87 - 95.

[2] Acemoglu, D. & J. - S. Pischke. Beyond Becker: Training in Imperfect Labor Markets[J]. Economic Journal, 1999, 109(453): 112 - 142.

[3] Becker G. S. Investment in Human Capital: a Theoretical Analysis[J]. Journal of Political Economy, 1962, 70(5): 9 - 49.

[4] Booth, A. L, M. Francesconi & J. Frank. Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? [J]. Economic Journal, 2002, 112 (480): F189 - 213.

[5] Hashimoto, M. Firm - Specific Human Capital as a Shared Investment[J]. American Economic Review, 1981, 71 (3): 475 - 482.