

文章编号: 2095-1663(2019)04-0002-06

研究生人力资本贬值问题探析

——基于长三角地区研究生知识员工的实证分析

黄维德, 柯迪

(华东理工大学商学院, 上海 200237)

摘要: 随着外部环境快速变化, 研究生人力资本贬值问题日益突出。以长三角地区研究生知识员工为调查对象, 揭示并分析研究生在工作中的人力资本贬值情况和影响因素。结果显示, 研究生知识员工人力资本贬值较本科学历知识员工更为严重。其中, 专业工作匹配、心理压力、隐性知识、社会关系, 对该群体人力资本贬值有重要影响。未来研究生教育应进一步与社会需求对接, 加强学生对人力资本贬值的抵御能力, 促进高层次知识技能的保值、增值。

关键词: 研究生; 人力资本贬值; 影响因素

中图分类号: G643 **文献标识码:** A

研究生人力资本贬值, 是指研究生投入工作后, 受内、外部因素影响, 其人力资本存量和价值发生下降, 个人拥有的知识、技能难以满足当前岗位要求, 进而无法保持有效工作绩效。知识经济时代, 该问题变得越发严峻^[1]。其一, 研究生人力资本具有较强专业性, 更易受到来自技术进步等外部环境变化的冲击; 其二, 研究生专业结构调整具有滞后性, 难以赶上日益加快的社会需求变化, 导致部分研究生人力资本闲置, 加剧贬值; 其三, 随着我国研究生就业市场变成了“买方市场”, 研究生所学知识不能满足用人单位要求的问题越来越突出^[2], 其人力资本市场价值自然下降; 其四, 近年来研究生心理健康问题凸显, 使得该群体人力资本存量加速流失。

随着我国经济结构转型不断深化以及国家双创战略的实施开展, 研究生作为科技创新第一生产力, 在减少贫富差距, 推动经济发展方面有着重要的牵引作用^[3]。在此背景下, 该群体人力资本过度贬值,

将削弱人们对于高层次人力资本投资的热情, 对研究生教育事业的发展, 经济、社会的进步存在负面影响。因此, 正确认识研究生人力资本贬值问题, 科学地进行应对及预防, 具有重要的现实意义。基于上述考虑, 本文以长三角地区研究生知识员工为调查对象, 一来明晰该群体人力资本贬值现状与特征; 二来探索人力资本贬值影响因素, 从研究生教育视角提出减缓人力资本贬值的对策和建议。

一、概念介绍与研究设计

(一) 人力资本贬值概念

人力资本贬值可分为技术性与经济性两类^[4]。技术性贬值源于劳动者自身, 表现为人力资本存量减少, 有二种形式: 一是磨损, 由自然老化、伤病等引起; 二是退化, 指知识技能闲置或未充分使用引起的生疏、遗忘。经济性贬值源于外部环境变化, 表现为

收稿日期: 2019-04-02

作者简介: 黄维德(1954—), 女, 上海人, 华东理工大学商学院教授, 博士生导师。

柯迪(1987—), 男, 浙江杭州人, 华东理工大学商学院博士研究生。

基金项目: 国家自然科学基金面上项目“知识员工人力资本贬值的组织性社会因素研究: 人力资源管理与社会网络的多层级视角”(71372079)

人力资本价值降低,又可分为三种形式:工作专用型人力资本贬值——新技术出现对现有人力资本的冲击;市场性人力资本贬值——经济结构变化产生的对某一类知识技能需求的减少;组织专用型人力资本贬值——个体变更单位使得组织专用型人力资本失去效用。本文亦将从技术性与经济性两方面分析研究生人力资本贬值现状。

(二) 研究设计

本文结合问卷调查及半结构化访谈,对长三角地区知识密集型服务业中具有全日制研究生学历的知识员工进行了一手信息采集。测量工具在经典文献的基础上,自行编制、提炼得到,已被证实具有较好的信、效度水平。量表如表 1 所示,前三项测量技术性贬值,后三项衡量经济性贬值。测量采用里克特 5 点式计分,“1~5”分别代表极不认同、不太认同、一般、较为认同、极为认同。

表 1 人力资本贬值量表

序号	题项
HCD1	以前掌握的一些知识和技能,我已经遗忘了
HCD2	以前掌握的一些知识和技能,我已经生疏了
HCD3	以前掌握的一些知识和技能,我不能运用自如了
HCD4	以前掌握的一些知识和技能已经过时了
HCD5	以前掌握的一些知识和技能在当前工作中用不上了
HCD6	以前掌握的一些知识和技能在当前工作中不够用了

问卷调查采用纸质及电子邮件形式进行,共获得有效样本 523 份,具体分布情况详见表 2;半结构化访谈采用面对面交流与电话沟通形式进行,以期获得更为深入、详实的信息,用于剖析贬值的深层次原因,总计 35 人接受了访谈调研。

表 2 研究生样本分布情况(N=523)

信息	类别	频次(百分比)	信息	类别	频次(百分比)
性别	男性	295(56.4%)	工作类型	技术类	187(35.8%)
	女性	228(43.6%)		管理类	134(25.6%)
学历	硕士研究生	475(90.8%)		业务类	145(27.7%)
	博士研究生	48(9.2%)		行政类	57(10.9%)
年龄	≤25 岁	24(4.6%)	岗位层级	基层	284(54.3%)
	26~35 岁	265(50.7%)		中层	187(35.8%)
	>35 岁	234(44.7%)		高层	52(9.9%)

表 3 研究生人力资本贬值量表得分情况

序号	均值	标准差	<3 分	=3 分	>3 分
HCD1	2.59	0.991	49.6%	31.4%	19.0%
HCD2	2.87	0.983	36.7%	34.0%	29.3%
HCD3	2.73	0.984	45.1%	30.6%	24.3%
HCD4	2.98	1.044	34.4%	29.1%	36.5%
HCD5	3.03	1.058	35.2%	23.7%	41.1%
HCD6	3.81	0.991	12.2%	17.7%	70.1%
技术性贬值	2.73	0.892	52.8%	16.4%	30.8%
经济性贬值	3.28	0.807	29.8%	13.8%	56.4%
人力资本贬值	3.00	0.761	42.1%	7.6%	50.3%

二、研究生人力资本贬值现状

(一) 人力资本贬值总体情况

研究生人力资本贬值量表得分及总体情况详见表 3。其中,技术性贬值等于题项 HCD1 至 HCD3 的平均值,用于衡量内部因素导致的人力资本存量减少;经济性贬值等于题项 HCD4 至 HCD6 的平均值,用于衡量外部因素引起的人力资本价值下降;人力资本贬值等于题项 HCD1 至 HCD6 的平均值,用于衡量贬值总体水平。得分越高,表示被调查者越认同人力资本处于贬值状态。

首先,HCD1 至 HCD3 的均值分别为 2.59、2.87、2.73,各题项得分大于 3 的比例要低于得分小于 3 的比例。此外,约有三成被调查者持一般态度。

与此对应,技术性贬值平均得分为 2.73。其中,得分小于 3 的占比 52.8%,大于等于 3 的占比 47.2%。总之,研究生技术性贬值处于中偏下水平。

其次, HCD4 至 HCD6 的均值则为 2.98、3.03、3.81, 明显高于 HCD1 至 HCD3, 且题项得分大于 3 的比例要高于得分小于 3 的比例。相对应的, 经济性贬值平均得分为 3.28, 高出技术性贬值 0.55。有 56.4% 的被调查者较为认同自身人力资本价值的下降, 这表明研究生经济性贬值问题要更为突出。

最后, 人力资本贬值总体得分为 3.00, 正好处于中间水平。值得注意的是, 有超过一半的被调查者得分大于 3, 即较为认同自身人力资本贬值, 可见该问题在大部分研究生知识员工中还是存在的, 且考虑到调研中可能存在的社会称许性问题, 被调查者在作答时趋于保守, 实际的人力资本贬值问题可能更为突出。

(二) 人力资本贬值差异比较

为进一步明确研究生人力资本贬值相对水平, 本文基于前期收集得到的 533 份本科学历知识员工调研数据, 对不同学历间的人力资本贬值差异性进行了比较分析, 结果如表 4 所示。其中, 本科生人力资本贬值得分为 2.72, 显著低于研究生的 3.00 ($F = 35.323, p < 0.001$)。

表 4 研究生、本科生人力资本贬值方差分析

序号	研究生	本科生	差值	F 值	显著性
技术性贬值	2.73	2.53	0.20	13.135	0.000
经济性贬值	3.28	2.92	0.36	51.767	0.000
人力资本贬值	3.00	2.72	0.28	35.323	0.000

技术性贬值方面, 本科生平均得分为 2.53, 显著低于研究生的 2.73 ($F = 13.135, p < 0.001$), 表明研究生人力资本存量流失较本科生更为严重, 这可能由两方面原因所致。第一, 健康问题。一项调查发现, 研究生所报告的抑郁和焦虑比例要比一般人群高出六倍^[5], 而焦虑情绪对记忆力有负面作用^[6]。长期持有负面情绪将不利于身心健康, 加速人力资本贬值。第二, 人力资本未充分使用。知识、技能的长时间闲置将导致人力资本流失, 这一问题在研究生中更为突出。一者, 我国研究生教育以学术型为主, 传授的知识、技能具有很强的理论色彩, 与实际工作需求有所脱节^[7]; 二者, 某些用人单位盲目招聘高学历人才, 使得研究生所具备的知识技能远高于岗位需求, 导致人力资本浪费。

经济性贬值方面, 本科生平均得分为 2.92, 显著低于研究生的 3.28 ($F = 51.767, p < 0.001$), 表明研究生人力资本价值下降较本科生更为严重, 这可能与本科和研究生教育侧重点不同有密切联系。本科

教育强调学生对所在专业整体、系统的学习, 以形成对学科全面、理性的认识, 因而以基础性课程居多, 相关内容不会随时间推移发生较大变化。研究生教育注重学生对所在专业某一方面深入细致的研究, 学习的内容更为聚焦, 专业性也越强。相较之下, 该阶段所积累人力资本的适用条件更为严苛, 其价值也更易受外界环境变化的影响。

三、研究生人力资本贬值影响因素分析

为了找出应对研究生人力资本贬值的切入点, 本文结合现有文献和调研信息, 挖掘出以下四类潜在影响因素。

1. 专业工作匹配。人力资本贬值的一类重要形式便是退化。根据艾宾浩斯的遗忘曲线, 人们在掌握知识的同时便开始遗忘, 但个人如能经常使用或复习, 对已有知识的记忆和掌握程度将大大提高。因此, 研究生阶段积累的人力资本能否契合岗位要求, 得到充分使用, 是影响该群体人力资本贬值程度的重要因素之一。我们在调研中发现, 很少有被调查者能实现“人尽其才”, 主要原因在于: 其一, 自身的专业方向与岗位间总有所偏差; 其二, 自身的知识、技能超越了工作所需, 存在一定程度浪费; 其三, 学术型研究生难以满足专业性工作的需要。人力资本错配将使其处于长时间闲置或未充分使用状态, 个人拥有的知识、技能将快速流失^[4]。而只有知识技能与工作需求相对应, 才能真正实现学以致用, 抑制贬值。因此, 本文认为: 研究生专业工作匹配程度越高, 人力资本贬值程度越低。

2. 心理压力。心理压力对个人健康有负面影响, 而健康本身即为人力资本的一部分, 与知识、技能的获取和保留有紧密联系。心理压力过大会加剧人力资本流失, 提高贬值程度。我国研究生群体压力普遍较大, 来自于就业、经济、学业、人际关系等各个方面^[8]。笔者在深度访谈中发现, 相较于其它群体, 以下因素加剧了研究生的心理压力。一是日益增长的年龄。部分被调查者, 特别是博士研究生认为, 学历越高, 实际从事工作的时间就越晚。而随着年龄增长, 个人在工作中的试错机会越来越少, 心态也战战兢兢, 日渐求稳。二是用人单位期望。由于学历的信号效应, 用人单位通常对研究生有着更高的标准和期待, 但对于刚投入工作的个体而言, 工作经验的缺乏使他们短时间内难以达到用人单位的要求。这种能力与工作要求间的差距亦会引发不小的

压力。三是理想与现实间的落差,不少被调查者指出,个人收入还不及周围本科、大专学历的同事或朋友,这让他们在心理上难以接受,进而产生紧张、焦躁的情绪。因此,本文认为:研究生心理压力越大,人力资本贬值程度越高。

3. 隐性知识。知识的属性与特征对人力资本贬值有着最为直接的影响。深度访谈中,在回答“研究生阶段哪类知识最为受用”时,许多被调查者指出,相较于书本中的知识,导师的言传身教更为重要。研究生教育阶段所形成的科学态度、逻辑思维、眼界格局等,对工作有着更加突出的帮助和作用。显然,上述内容属于隐性知识范畴。据此,本文提出设想,即相较于显性知识,研究生阶段积累的隐性知识更有助于对抗人力资本贬值。首先,隐性知识附着于个体,难以捕捉、传递,是一种高度个人化的知识,如个人经验、专有技巧等,不易生疏、遗忘。其次,隐性知识是显性知识应用的基础,人们若缺乏必要的隐性知识,则难以利用新获得的信息。研究生个体和集体中存在大量的隐性知识,这对他们的学习和发展具有重要作用^[9]。最后,隐性知识更有利于创新,能帮助个人更好地应对环境变化和人力资本贬值。创新的关键在于隐性知识的交流、运用和转换,进行隐性知识管理是研究生创新能力培养的重要途径。因此,本文认为:个体在研究生教育阶段积累的隐性知识越多,人力资本贬值程度越低。

4. 社会关系。外部环境变化引发的人力资本贬值是不可逆的,唯有不断汲取新的知识技能,提高对变化的适应能力,才能降低贬值影响。研究指出,相较于主动学习,个人在遇到问题时更倾向于求教他人,社会关系便成为人力资本更新的重要途径,这一观点在深度访谈中也得到了证实。不少被调查者谈到,投入工作后,繁杂的事务几乎占用了个人所有精力,很难再抽出时间开展知识活动,而组织提供的培训又往往缺乏针对性,效果并不理想。因此,他们时常通过社会交往获得有用信息。由于在组织内,同事间存在不同程度的竞争关系,在知识分享方面具有一定保守性与局限性^[10],而与研究生同学之间的经验交流与分享,反倒能使自身收获更多,成为了知识获取的主要渠道。因此,本文认为:研究生同学间的社会关系强度越高,人力资本贬值程度越低。

为了证实上述推论,本文进行多元线性回归分析。测量方面,专业工作匹配利用 Guan 等^[11]的研究,共 6 个题项,包括需求匹配与供给匹配两个维度,前者指工作需求与知识技能匹配,后者指工作回

报与个人需求匹配,其内部一致性系数分别为 0.801 和 0.853;心理压力借鉴 Ehrnrooth 等^[12] 学者的研究,共 3 个题项,内部一致性系数为 0.836;隐性知识采用 Hansen^[13] 的研究,共 4 个题项,内部一致性系数为 0.853;社会关系强度采用简化后个人中心网络问卷中相关题项进行测量^[14],共 3 个题项,内部一致性系数为 0.766。测量亦采用里克特 5 点式计分,得分越高表示越赞同题项所述。本文还引入性别、年龄、学历、职业与岗位层次作为控制变量。回归结果如表 5 所示。

模型 1 检验专业工作匹配的影响。其中,需求匹配($\beta = -0.291, p < 0.001$)与供给匹配($\beta = -0.190, p < 0.001$)对人力资本贬值均有负向作用,且需求匹配的影响要大于供给匹配,表明知识技能与工作需求间的契合对人力资本贬值更为重要。

模型 2 检验心理压力的影响,其正向作用显著($\beta = 0.462, p < 0.001$),表明心理压力越大,人力资本贬值程度越高。

模型 3 检验隐性知识的影响,可见它与人力资本贬值间无明显联系($\beta = 0.075, p > 0.10$)。基于此,本文尝试将隐性知识的平方项代入回归方程,发现其系数高度显著($\beta = 0.209, p < 0.001$),且模型拟合优度得到显著提升(如模型 4 所示)。这表明研究生人力资本贬值程度将随着隐性知识的增多先下降后上升。因此,隐性知识对人力资本贬值的影响不能仅考虑效用,还需要兼顾成本。隐性知识难以以书面形式记录,交流复杂、困难,不论在搜寻、传递还是吸收成本方面均大大高于显性知识。隐性知识固然能带来显性知识所不具备的优势,但个人的时间精力是有限的,知识获取成本的上升显然不利于拓展知识面,反而造成人力资本贬值程度提高。

模型 5 检验社会关系的影响,其负向作用显著($\beta = -0.201, p < 0.001$),表明与研究生同学间的社会关系强度越高,人力资本贬值程度越低。

最后,本文将所有因素一并代入回归方程,得到结果如模型 6 所示。除供给匹配外,需求匹配($\beta = -0.173, p < 0.001$)、社会关系($\beta = -0.083, p < 0.1$)的负向作用、心理压力的正向作用($\beta = 0.384, p < 0.001$)、隐性知识的 U 型影响($\beta = 0.139, p < 0.001$)仍然显著。因而从系数与显著性来看,需求匹配、心理压力、隐性知识、社会关系,对研究生群体人力资本贬值有显著而稳定的影响。

表 5 回归结果

变量	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
常数项	-1.103***	-0.715***	-1.168***	-1.011***	-1.088***	-0.642***
控制变量						
性别	-0.066	-0.113*	-0.075	-0.049	-0.064	-0.076
年龄	0.367***	0.279***	0.405***	0.350***	0.384***	0.247***
学历	0.270*	0.080	0.280*	0.286*	0.229*	0.107
职业 1	0.044	0.140	0.159	0.156	0.100	0.071
职业 2	-0.045	0.036	0.038	0.048	0.002	-0.012
职业 3	0.119	0.160	0.208 ⁺	0.229*	0.135	0.122
层级	0.120*	-0.004	0.055	0.090	0.067	0.055
主变量						
需求匹配	-0.291***					-0.173***
供给匹配	-0.190***					0.022
心理压力		0.462***				0.384***
隐性知识			0.075	0.094*		0.065
隐性知识 ²				0.209***		0.139***
社会关系					-0.201***	-0.083*
修正 R ²	0.251	0.362	0.120	0.155	0.151	0.404
F 值	20.285	37.682	9.813	11.519	12.521	27.981

注:因变量为人力资本贬值;*** $p < 0.001$,** $p < 0.01$,* $p < 0.1$,⁺ $p < 0.10$;控制变量中,性别为虚拟变量,1代表男性;年龄是顺序变量,以1至3分别代表 ≤ 25 岁、26-35岁、 > 35 岁;学历为虚拟变量,1代表博士研究生;工作种类采用虚拟变量,职业1为研发/设计/创意类工作、职业2为管理类工作、职业3为业务类工作;岗位层级为顺序变量,以1至3分别表示基层、中层、高层。

四、对研究生教育的启示

通过对长三角地区研究生知识员工的调查,发现该群体人力资本贬值较为严重,且专业工作匹配、心理压力、隐性知识、社会关系等,对该群体人力资本贬值有重要影响。据此,本文从应对人力资本贬值的角度出发,对研究生教育提出如下建议:

首先,要推动研究生培养与社会需求对接。当前我国研究生教育类型结构与经济社会发展不太适应,应继续坚持以社会需求为导向,深化研究生教育改革,进一步提高专业型研究生的培养质量,不断完善研究生群体的专业结构。为此,可建立育人用人联动机制,勇于打破校企界限,促进企业需求与研究生教育有机结合,尝试以混合教学、联合培养等新模式完善产学研合作的协同育人体系,使所培育的研究生更加“接地气”。其次,要充分认识到研究生教育结构调整的滞后性,其很难,也不可能做到与社会需求完全匹配。未来研究生教育除了传授知识以外,更要重视培育学生对抗人力资本贬值的能力,使他们在面对风险与不确定性时能及时调整、主动适应。具体可从三方面着手。

一是提高心理压力的管理和控制能力。学者指出,压力过大会对身心健康造成负面影响,引起人的精神焦虑,减慢甚至阻碍人的成长^[15]。高校应帮助研究生正确定位自身价值、摆正心态,降低因学生、工作者之间的身份切换所带来的巨大心理压力;要关注研究生心理健康问题,适时提供心理咨询服务,培育个体的抗压能力。此外,还可以鼓励导师们采用伦理型的领导方式管理、培育研究生,这种方法已被证实对压力源的减少有着重要作用。

二是强化隐性知识的内化与吸收能力。隐性知识的重要性不言而喻,但隐性知识的开发和内化需要经过较长时间,这不利于人力资本存量的增加,而随着技能需求的多元化发展,知识结构过于单一将加速人力资本贬值。未来研究生教育应着力改善学生知识结构,特别是促进隐性知识的社会化、外部化、综合化与内在化^[16]。可充分依托信息技术优势,打造不受空间、时间限制的学术信息网络,实时推送各学科信息,降低学生们的知识获取成本。此外,还可以利用虚拟现实等前沿技术,将学生置于虚拟的学习环境当中,通过模拟实践加深对隐性知识的吸收和理解。

三是培育社会资源的积累与维护能力。随着信

息技术的不断发展,社交网络变得更加庞大,研究生应学会在复杂的社会关系中汲取新的知识技能以对抗人力资本贬值。当前,研究生教育忽略了社交能力的培养^[17]。经济全球化背景下,“两耳不闻天下事,一心只读圣贤书”的培养方式已不符合时代要求。因此,高校应加强对研究生社会交往及语言表达能力的培养,鼓励专业内、外部社会网络的形成,加速社会资本积累;在毕业后阶段,高校决不能做“甩手掌柜”,应适时关注其发展情况,通过各类手段巩固、强化研究生社会网络,盘活内部社会资源,实现社会资本与人力资本间的良性互动,促进知识技能更新,做好高层次人才输送的“售后服务”工作。

参考文献:

- [1] Weber S. Human capital depreciation and education level[J]. *International journal of manpower*, 2014, 35(5):613-642.
- [2] 盛春,吴利琴,张俊梅. 日本研究生教育改革及启示[J]. *研究生教育研究*, 2015(6):86-90.
- [3] 方超,罗英姿,黄斌. 研究生教育扩展、人力资本积累与劳动力的收入差距:兼论收入差距的空间分布机制[J]. *中国高教研究*, 2018(3):93-98.
- [4] De Grip A, Van Loo J. The economics of skills obsolescence: a review [J]. *Research in labor economics*, 2002, 21(21):1-26.
- [5] Evans T M, Bira L, Gastelum J B, et al. Evidence for a mental health crisis in graduate education[J]. *Nature biotechnology*, 2018(36):282-284.
- [6] Andreoletti C, Veratti B W, Lachman M E. Age differences in the relationship between anxiety and recall[J]. *Aging & mental health*, 2006, 10(3):265-271.
- [7] 陈新忠,未增阳. 学术型研究生培养现状及改善策略[J]. *研究生教育研究*, 2013(5):48-52.
- [8] 唐海波,郭峰. 研究生压力与压力管理研究[J]. *中国健康教育*, 2012, 28(10):859-861.
- [9] 崔建华. 研究生学习中隐性知识的管理[J]. *学位与研究生教育*, 2007(1):69-72.
- [10] Bloice L, Burnett S. Barriers to knowledge sharing in third sector social care: a case study[J]. *Journal of knowledge management*, 2016, 20(1):125-145.
- [11] Guan Y, Deng H, Bond M H, et al. Person - job fit and work-related attitudes among Chinese employees: need for cognitive closure as moderator[J]. *Basic and applied social psychology*, 2010, 32(3):250-260.
- [12] Ehrnrooth M, Björkman I. An integrative HRM process theorization: beyond signalling effects and mutual gains [J]. *Journal of management studies*, 2012, 49(6):1109-1135.
- [13] Hansen M T. The search - transfer problem: the role of weak ties in sharing knowledge across organization subunits[J]. *Administrative science quarterly*, 1999, 44(1):82-111.
- [14] 罗家德. 社会网络分析讲义(第二版)[M]. 北京:社会科学文献出版社, 2010:82-119.
- [15] 范建刚. 由准压力型向包容型转变:研究生培养体制改革的方向[J]. *研究生教育研究*, 2017(1):8-13.
- [16] 王燕华,陈莉. 体验式教学与研究生个人知识管理能力培养[J]. *研究生教育研究*, 2012(2):39-43.
- [17] 孟利民,仲国民. 勿忘研究生的社交组织能力培养[J]. *大学教育科学*, 2008(2):140-141.

Analysis of Postgraduate Human Capital Depreciation:

Based on empirical studies on postgraduate knowledge workers in the Yangtze River Delta region

HUANG Weide, KE Di

(School of Business, East China University of Science and Technology, Shanghai 200237)

Abstract: With the rapid changes in the external environment, the authors find the problem of postgraduate human capital depreciation (HCD) becomes increasingly prominent. Based on the survey with the postgraduate knowledge workers as the objects in the Yangtze River Delta region, the authors try to explore and analyze the status quo of the HCD and the influencing factors related to master's degree owners in practical work. As the result exposes, the HCD of masters is more serious than that of college grads. For instance, the suitability between job and professional knowledge, mental pressure, recessive knowledge, and social relations all have a significant influence on the HCD of masters. Therefore, the author proposes that in the future, the postgraduate education should be planned in accordance with the need of the society, so as to increase the resistance of the students against the HCD and to promote the value maintenance and appreciation of high-level knowledge and skills.

Keywords: postgraduate; human capital depreciation; influence factor