

社会工作人力资源及农村社会工作丛书

HUMAN RESOURCES AND SOCIAL WORK OF RURAL SOCIAL WORK BOOKS

社会工作人力资源 —— 开发与管理 ——

主 编◎刘群慧

副主编◎杨 佳 贺光耀

HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AND
MANAGEMENT IN SOCIAL WORK



中国经济出版社

CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

丛书主编◎袁铎

社会工作人力资源

· 开发与管理 ·

Human Resources Development and Management in Social Work

副主编◎杨 佳 贺光耀



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北京

图书在版编目 (CIP) 数据

社会工作人力资源开发与管理/刘群慧主编.

—北京: 中国经济出版社, 2016. 12

ISBN 978 - 7 - 5136 - 4435 - 8

I. ①社… II. ①刘… III. ①社会工作—人力资源管理 IV. ①C916.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 256001 号

责任编辑 叶亲忠

责任审读 贺 静

责任印制 马小宾

封面设计 华子图文

出版发行 中国经济出版社

印刷者 北京艾普海德印刷有限公司

经销者 各地新华书店

开 本 710mm × 1000mm 1/16

印 张 16.75

字 数 250 千字

版 次 2016 年 12 月第 1 次

印 次 2016 年 12 月第 1 次

定 价 38.00 元

广告经营许可证 京西工商广字第 8179 号

中国经济出版社 网址 www.economyph.com 社址 北京市西城区百万庄北街 3 号 邮编 100037

本版图书如存在印装质量问题, 请与本社发行中心联系调换 (联系电话: 010 - 68330607)

版权所有 盗版必究 (举报电话: 010 - 68355416 010 - 68319282)

国家版权局反盗版举报中心 (举报电话: 12390)

服务热线: 010 - 88386794

社会工作人力资源及农村社会工作丛书

总 序

在当代中国，社会工作作为一门专业和职业还属于新生事物，但是最近几年大有加速发展之势，与社会工作相关的研究与教育活动日渐活跃，从中央到地方各级政府也逐渐加大了对社会工作的支持力度，在中国的社会建设事业中，社会工作逐渐走向了前台。

正是在这样的背景下，岭南师范学院开办的社会工作专业在最近十年中逐步成长起来。我校在2006年社会工作专业创办之初，面临着教学资源匮乏、师资力量不足、学科建设经验欠缺等方面的困难，但是老师和学生们凭借着一股热情和信念迎难而上。当年为了提高实务能力，教师和学生积极联系当地的各个部门开展专业实践活动，有很多活动都是师生们自费开展的。随着近几年学校支持力度的逐步加大，社会工作专业的发展终于上了一个新的台阶，各方面也取得了显著的成绩。例如，2013年，我校成功申请成为“民政部社会工作专业人才培养基地”；2014年，我校申报的“社会工作与心理调适专业能力实践基地”获“中央财政支持地方高校发展专项资金项目”100万资金的支持。到现在为止，岭南师范学院社会工作专业已经培养了近650名本科生，今年夏天即将送走第6届毕业生。前几届已经毕业的学生在广东珠三角地区的许多社工机构已经成长为骨干人才。

近些年，岭南师范学院社会工作专业的教师们积极投身湛江当地的社会服务，带领学生们参与社会服务项目，在当地传播社会工作的价值理念，用专业方法服务当地的老人、儿童、妇女、残疾人、散工、贫困者等弱势群体。特别是在农村地区开展的各项服务显得尤为扎实和深入，受到



当地多方关注，取得了良好的社会效益。例如，对湛江各地的女村官开展能力建设，提升农村妇女参政的意识和能力；把农村的贫困户动员起来，建立农村经济互助组织，凝聚力量发展生计项目；通过信息咨询和技术培训，支持农村妇女获得小额贷款并帮助她们提高还贷能力；对进城务工人员的子女开展服务，让他们更好地适应当地的城市环境和学校环境；等等。这些服务农村和农民的行动都是针对湛江地区的实际情况而开展的。湛江属于广东的欠发达地区，广大农村存在的社会问题显得更为典型和迫切，因此在农村地区开展社会工作服务显得更有意义。

为了把教师们社会工作服务的经验进行总结和提炼，研究在欠发达地区推进社会工作发展的各项议题，我校部分专业教师合力撰写这套“社会工作人力资源及农村社会工作丛书”。这套丛书涉及农村社会工作的实务和理论、农村社会工作项目的管理、社会工作人力资源管理、社会工作职业伦理与规范、进城散工的生存状况和企业务工人员的服务等诸多领域。这套丛书紧密结合湛江本地的实际情况，选取比较突出和典型的社会问题，坚持理论与实务相结合，努力把社会工作的专业知识进行本土化的运用和改造，充分体现了教师们这些年行动与思考的成果。由于经验有限，本套丛书难免会有一些问题或不足之处，但如果能引起同行们的批评和指正也算是一种收获。

在岭南师范学院社会工作专业开办十周年之际，我衷心希望“社会工作人力资源及农村社会工作丛书”能够丰富广东社会工作的理论与实务体系，给省内外同人带来有益的启示。我坚信，在这些教师们的共同努力下，我校社会工作专业一定会继续迈向一个又一个的新高度！

丛书主编 袁 铎

2016年5月



前言

随着我国经济社会的快速发展,许多不容回避的社会问题也随之涌现出来,发展社会工作服务,造就一支结构合理、素质优良的社会工作人才队伍是现阶段解决社会问题、协调社会关系和促进社会公正的迫切需要。当前,我国社会工作服务机构呈现蓬勃发展之势,社会工作人才队伍作为我国人力资源队伍的一个重要组成部分,已成为现代社会管理与服务的重要力量,也是国家发展的重要战略资源。虽然我国社会工作人才队伍建设取得了一定进展,但关于社会工作人力资源开发与管理的学界探讨还处于初步探索阶段,尚未形成完善的理论体系。现有的社会工作人力资源管理实践也大多停留在传统的人事管理阶段,带有明显的行政管理痕迹。因此,关注社会工作服务机构的特殊性质及社会工作人力资源的独特性,构建科学、合理、有效的社会工作人力资源开发与管理体系,是当前迫切需要解决的现实问题。

本书以人力资源开发与管理理论为指导,结合社会工作实际,针对社会工作专业特点及社会工作人力资源的特殊性,从九个方面介绍了社会工作人力资源开发与管理的相关内容。第一章导论,介绍了人力资源开发与管理的基本概念、社会工作人力资源开发与管理的内涵和主要内容,以及当前我国社会工作人力资源开发与管理的现状和存在的主要问题。第二章,介绍了社会工作人力资源需求预测与供给预测,以及人力资源规划的编制。第三章,讲述了社会工作机构员工招聘的程序、策略、来源和方法。第四章,介绍了社会工作机构的员工培训类型、流程和方法,并重点介绍了社会工作机构员工岗前培训。第五章,围绕社会工作督导的含义、功能、方法等内容展开探讨。第六章,讲述了社会工作者个人职业生涯管



理的步骤和内容,介绍了社会工作机构职业生涯管理的设计、实施和流程。第七章是社会工作机构员工绩效管理,讲述了社会工作机构员工绩效管理的概念、作用、原则和绩效管理循环系统。第八章是社会工作机构员工薪酬管理,介绍了社会工作机构员工薪酬管理的含义、原则、决策内容和薪酬管理体系,并详细介绍了我国社会工作机构的薪酬模式和员工激励问题。第九章,围绕志愿者概述、志愿服务精神、志愿者与社会服务机构的关系等方面做了详细的介绍。

本书的编写是岭南师范学院法政学院社工系教师团队合作的成果。第一章、第四章、第七章和第八章由刘群慧主笔,第二章和第三章由杨佳主笔,第五章、第六章和第九章由贺光耀主笔。本书在编写过程中,得到了岭南师范学院法政学院的领导和同事们的大力支持与帮助,他们提供了很多建设性的建议和意见,在此表示衷心的感谢。此外,本书还得到了“中央财政支持地方高校发展专项资金项目”“岭南师范学院 2014 年省级质量工程项目”“岭南师范学院专业综合改革试点项目”“岭南师范学院协同创新中心”“社会工作专业实务教学双向‘培力’的探索与实践”等项目的资助,故在此表示衷心的感谢!

本书在写作过程中,参考和引用了国内外学者的大量著作,因限于篇幅,未能一一注明,故在此向著作者深表谢忱。

由于作者知识和经验的局限性,文中难免存在疏漏和错误,恳请专家、学者、社会工作者和广大读者批评指正。



目 录

第一章 社会工作人力资源开发与管理导论	1
第一节 人力资源开发与管理概述	2
第二节 社会工作人力资源开发与管理内涵和内容	16
第三节 我国社会工作人力资源现状和主要问题	22
第二章 社会工作人力资源规划	29
第一节 社会工作人力资源规划概述	30
第二节 社会工作人力资源需求预测	39
第三节 社会工作人力资源供给预测	47
第四节 人力资源供需平衡分析及人力资源规划的编制	53
第三章 社会工作机构员工招聘与配置	59
第一节 社会工作机构员工招聘概述	61
第二节 员工招募	66
第三节 员工甄选	83
第四节 员工录用	92
第四章 社会工作机构员工培训	98
第一节 社会工作机构员工培训概述	101
第二节 员工培训流程	108
第三节 员工培训方法	120
第四节 员工岗前培训	128



第五章 社会工作员工督导	135
第一节 社会工作督导概述	138
第二节 督导的功能和内容	141
第三节 督导的类型与方法	148
第六章 社会工作员工职业生涯管理	157
第一节 职业生涯管理概述	159
第二节 社会工作者个人职业生涯管理	161
第三节 社会工作机构职业生涯管理	168
第七章 社会工作机构员工绩效管理	174
第一节 员工绩效管理概述	175
第二节 社会工作机构员工绩效管理的作用和原则	179
第三节 社会工作机构员工绩效计划	182
第四节 社会工作机构员工绩效辅导与监控	186
第五节 社会工作机构员工绩效考核	191
第八章 社会工作机构员工薪酬管理	203
第一节 员工薪酬管理概述	206
第二节 薪酬管理体系	217
第三节 我国社会工作机构的薪酬模式与员工激励	227
第九章 社会工作机构志愿者管理	234
第一节 志愿者与志愿服务概述	235
第二节 以人为本的志愿者管理	241
第三节 志愿者督导	247
重要术语索引表	255
人名索引表	257

社会工作人力资源开发与管理导论



阅读材料 1-1

我国专业社工队伍不断发展壮大

2015年10月22日,记者从民政部在重庆召开的全国社区社会工作暨“三社联动”推进会上获悉,我国专业社工已有20.8万人,以社区居民为主要服务对象的民办社工机构有3000余家。

民政部部长李立国介绍说,我国社区社会工作服务能力逐步加强,社区社会工作服务队伍不断壮大,全国取得社会工作者职业水平证书人员已有20.8万人,其中2/3以上在社区,他们已经成为开展社区服务、建设和谐社区的骨干力量;社区社会服务平台不断拓展,全国社区社工岗位已突破7万个,以社区居民为主要服务对象的民办社工机构3000余家,为广大专业社工开展社区服务提供了良好载体;社区社会工作服务投入不断加大,通过政府购买服务、设立社区发展基金、开展公益创投等方式,逐步建立了以财政资金为主体、社会性资金为补充的多元投入机制。

李立国表示,今后,各地将加快推进社区、社会组织与专业社会工作“三社联动”,将广泛吸纳使用专业社工,支持专业社工协助政府和社区做好评估群众需求、指导服务规划、组建服务团队、链接服务资源、实施服务项目等工作,为社区群众提供心理疏导、精神抚慰、关系调适、社会融入等专业服务,提升社区治理与服务的专业化水平。

(资料来源: <http://www.mca.gov.cn/article/zwgk/mzyw/201510/20151000876120.shtml>, 民政部门户网站。)



日益复杂的社会问题带给社会工作很多需求空间和发展契机,同时也迫切需要有更多职业化与专业化的社会工作人才发挥行政力量以外的“边缘替代”作用,秉承专业价值观与伦理准则,缓和社会矛盾,解决社会问题。社会工作人力资源作为我国人力资源队伍的一个重要组成部分,已成为国家发展的重要战略资源,得到了党和国家领导人的高度重视,并被提上了党和国家建设的重要日程。十六届六中全会把社会工作人才作为我国人才队伍的一个重要组成部分,写进了《中共中央关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》。在2010年发布的我国首个《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》中,进一步明确将社会工作专业人才提升为与党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才和农村实用人才相并列的第六支主体人才地位。纲要中提出:要以人才培养和岗位开发为基础,以中高级社会工作人才为重点,培养造就一支职业化、专业化的社会工作队伍,到2015年,社会工作人才总量达到200万人;到2020年,社会工作人才总量达到300万人。^①

第一节 人力资源开发与管理概述

一、人力资源的含义

(一) 资源

由于人力资源是资源的一种具体形式,因此,在解释人力资源的含义之前,有必要对资源进行简要的说明。

《辞海》把资源解释为“资财的来源”。从经济学的角度来看,资源是指能给人们带来新的使用价值和价值的客观存在物,它泛指社会财富的源泉。财富的来源包括两类:一类是自然资源,指来自自然界的物质,如矿藏、森林、河流、空气等;另一类是人力资源,指来自人类自身的智力和

^① http://www.gov.cn/jrzq/2010-06/06/content_1621777.htm (中央政府门户网站)。

体力。在相当长的一段时期,虽然自然资源一直是财富形成的主要来源,但是随着科学技术的突飞猛进,人力资源对财富形成和增长的贡献越来越大,并逐渐占据了主导地位。

自20世纪五六十年代以来,与人力资源有关的人力资本理论开始迅速发展,一些经济现象引起了经济学界的高度关注。例如,在西方发达国家中出现了总产出的增长率大于资本积累率与劳动力增长率之和的情况,德、日两个战败国在实物资本饱受战争破坏的条件下迅速崛起,而伊朗、利比亚等一些发展中国家所实行的以资本积累为导向的工业化战略却未取得预期的成效。经济学家们发现,产生这些问题的原因在于,和物质资本相比,人力资本在经济增长中发挥了更大的作用。研究表明,实物资本的收益现在只有人力资本收益的1/4,科技进步对经济增长的贡献率从20世纪初的5%~20%提高到了目前的70%~80%。

从财富创造的角度来看,资源是指为了创造物质财富而投入生产过程的一切要素。法国经济学家萨伊认为,土地、劳动及资本是构成资源的三要素。著名的经济学家熊彼特认为,除了土地、劳动、资本这三种要素之外,还应该加上企业家精神。随着社会的发展,信息技术的应用越来越广泛,其作用也越来越大,现在很多经济学家认为,生产要素中还应该再加上信息,并把资源分为以下几类:自然资源、资本资源、信息资源、人力资源。目前,伴随着知识经济的兴起,知识在价值创造中的作用日益凸显,因此也有人认为应当把知识作为一种生产要素单独看待。^①

无论怎么划分,劳动及具备劳动能力的人力资源都是生产活动中最活跃的因素,是经济发展和财富创造中不可或缺的重要资源,由于它的特殊重要性,人力资源被经济学家称为“第一资源”。

(二) 人力资源

“人力资源”(human resource, HR)这一概念曾先后于1919年和1921年在约翰·R. 康芒斯(John R. Commons)的两本著作《产业信誉》和《产业政府》中使用过。康芒斯被认为是第一个使用“人力资源”一词

^① 董克用,李超平.人力资源管理概论[M].北京:中国人民大学出版社,2015:3.



的人，但康芒斯所指的人力资源这一术语主要运用于宏观经济研究当中，其含义与现在我们所理解的含义有很大差异。^①

人们目前所理解的人力资源概念，是由管理大师彼得·德鲁克（Peter F. Drucker）于1954年在其著作《管理的实践》中正式提出的。德鲁克之所以提出这一概念，是想表达传统人事所不能表达的意思。他认为，与其他资源相比，人力资源是一种特殊的资源，它是人的资源，拥有其他资源所没有的素质，如协调能力、融合能力、判断力和想象力等。

要界定人力资源这一概念，就必须着重从人或人性的角度把握其本质。彼得·德鲁克提出关于“人”的三个基本假设：

- （1）人具有自主性，即唯有人本身才能充分自我利用、发挥所长。
- （2）人是积极、主动的，即人有办法控制生产的品质和数量。
- （3）个人的成长和发展必须是内在产生的。^②

彼得·德鲁克提出的有关人的基本假设指出人作为一种资源和其他资源有着根本区别，这一假设也为后来的学者研究人力资源相关问题奠定了重要的基础。

那么究竟什么是人力资源？对于人力资源的含义，学者们虽然给出了很多不同的解释，但主要是从人的角度出发和从能力的角度出发进行的解释。

1. 从人的角度出发

（1）所谓人力资源，就是指人所具有的对价值创造起贡献作用，并且能够被组织所利用的体力和脑力的总和。

（2）人力资源是指一定范围内的人所具备的劳动能力的总和。

（3）人力资源是指一定社会区域内所有具有劳动能力的适龄劳动人口和超过劳动年龄的人口的总和。

（4）人力资源是指人拥有的知识、技能、经验、健康等“共性化”要素和个性、兴趣、价值观、团队意识等“个性化”要素以及态度、努力、

^① 董克用，李超平．人力资源管理概论[M]．北京：中国人民大学出版社，2015：3．

^② 彼得·德鲁克．管理的实践[M]．齐若兰，译．北京：机械工业出版社，2009：194 - 196．

情感等“情绪化”要素的有机结合。

2. 从能力的角度出发

(1) 所谓人力资源,是指能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力,即处在劳动年龄的已直接投入建设和尚未投入建设的人口的能力。

(2) 所谓人力资源,是指包含在人体内的一种生产能力,它是表现在劳动者的身上,以劳动者的数量和质量表示的资源,对经济起着生产性的作用,并且是企业经营中最活跃、最积极的生产要素。

(3) 所谓人力资源,是指在劳动过程中可以直接投入的体力、智力、心力总和及其形成的基础素质,包括知识、技能、经验、品性与态度等身心素质。

综上所述,我们认为,人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力,即处在劳动年龄的已直接投入建设和尚未投入建设的人口的能力,^① 是人所具有的对价值创造起决定作用并且能够被组织所利用的体力和脑力的总和。人力资源在宏观意义上的概念是以国家或地区为单位进行划分和计量的,在微观意义上的概念则是以部门和企业、事业单位进行划分和计量的。

人力资源的含义包括以下几个要点:

(1) 人力资源的本质是人所具有的脑力和体力的总和,其本质为劳动能力,如果从现实的应用形态来看,则包括体质、智力、知识和技能四个方面;

(2) 这一能力要能对财富的创造起决定作用,是财富形成的来源;

(3) 这一能力还要能够被组织所利用,这里的“组织”既可以大到一个国家或地区,也可以小到一个企业或单位。

二、人力资源的数量和质量

人力资源具有数量的规定性和质量的规定性,数量和质量是人力资源

^① 张德. 人力资源开发与管理 [M]. 北京: 清华大学出版社, 2009: 1.



最基本的性质。

(一) 人力资源的数量

1. 人力资源的数量规定性

人力资源的数量是人力资源存量的重要方面,是人力资源量的规定性,表现为某一特征范围内的人口,包括劳动年龄中具有劳动能力的全部人口,以及在劳动年龄内外实际常年参加社会劳动的人口总和。

劳动年龄是人力资源数量的重要标识。劳动年龄的规定通常由一个国家的劳动法规或有关制度加以规定或确认。世界各国或地区根据自身的经济和社会发展状况、人口状况、教育制度与劳动力自身的生理特点等因素,规定了不同的劳动年龄。劳动年龄的下限指的是最低就业年龄,国际劳动组织通过的第138号《准予就业最低年龄公约》规定最低就业年龄为14周岁,而世界上大多数国家都是以16周岁作为劳动年龄的分界线,如美国、中国规定最低就业年龄为16周岁,而英国、日本则是15周岁。^①目前,我国现行制度规定的劳动年龄界限为,男子16~60周岁,女子16~55周岁。^②这一沿用几十年的老做法中关于劳动年龄上限的规定,有望得到改变。2016年3月,中国政府网公布《国务院批转国家发展改革委关于2016年深化经济体制改革重点工作意见的通知》,其中明确表示“制定渐进式延迟退休年龄方案”。^③

2. 人力资源数量的计量

从微观上来看,人力资源数量的构成,一般是指企事业单位或社会组织员工的数量。从宏观上来看,人力资源的数量,指一个国家或地区中具有劳动能力人口的总数,它是一个国家或地区劳动适龄人口减去其中丧失劳动能力的人口,再加上非劳动适龄人口之中从事社会劳动的人口,分为现实和潜在两大部分。具体来说由八个部分构成,分三个经济层次。

(1) 处于劳动年龄、正在从事社会劳动的人口,它构成人力资源数量

① 曾湘泉. 劳动经济学 [M]. 上海: 复旦大学出版社, 2015: 104.

② 彭进. 人口与人力资源概论 [M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2005: 118.

③ http://www.gov.cn/zhengce/content/2016-03/31/content_5060062.htm.

的主体,即“适龄就业人口”。

(2) 尚未达到劳动年龄,已经从事社会劳动的人口,即“未成年劳动者”或“未成年就业人口”。

(3) 已经超过劳动年龄,继续从事社会劳动的人口,即“老年劳动者”或“老年就业人口”。

(4) 处于劳动年龄之内,具有劳动能力并要求参加社会劳动的人口,即“求业人口”或“待业人口”。

这四个部分构成经济活动人口。

(5) 处于劳动年龄之内,正在从事学习的人口,即“就学人口”。

(6) 处于劳动年龄之内,正在从事家务劳动的人口。

(7) 处于劳动年龄之内,正在军队服役的人口。

(8) 处于劳动年龄之内的其他人口。

这四个部分属于潜在的人力资源。

人力资源数量可分为三个经济层次:

(1) 理论人力资源,即一国或地区可资利用的全部人力资源。

(2) 现实人力资源,是指在现实国民经济活动中已经被利用的人力资源,表现为已就业的人口和正在谋求职业的人口,亦称经济活动人口。

(3) 直接人力资源,即已经被使用的资源,它表现为就业人口。

(二) 人力资源的质量

1. 人力资源质量的内涵及衡量指标

人力资源的质量,是指最能体现人的体力和脑力的生理素质和科学文化素质以及这两者的综合,即人力资源所具有的体质、智力、知识和技能水平以及劳动者的劳动态度和价值观等。人力资源质量的最直观表现,是人力资源或劳动要素的身体素质、科学文化素质、专业技术水平以及心理素质的高低、道德情操水平等,它们有机地存在于活的人体中。其中,身体素质可以说是人力资源质量的自然条件和基础,其他素质则可以说是人力资源社会属性的质量高低的主要标志。

与人力资源的数量相比,人力资源的质量更为重要。人力资源的数量能反映出可以推动物质资源的人的规模,人力资源的质量则反映出可以推



动哪些类型、哪种复杂程度和多大数量的物质资源。一般来说，复杂的劳动只能由高质量的人力资源来从事，简单的劳动则可以由低质量的人力资源从事。经济发展程度越高，技术就越现代化，对于人力资源的质量要求也就越高，现代化的生产体系要求人力资源具有极高的质量水平。

人力资源的质量可以用以下指标来衡量：

(1) 健康卫生指标（如平均寿命、婴儿死亡率、每万人中拥有的医务人员数量、人均日摄入热量等）。

(2) 教育状况（如劳动者人均受教育年限、每万人中大学生拥有量、大中小学入学比例等）。

(3) 劳动者技术等级状况（如劳动者技术职称等级的实际比例、每万人中高级职称人员所占的比例等）。

(4) 劳动者态度指标（如对工作的满意程度、工作的努力程度、工作的负责程度、与他人的合作性等）。

2. 影响人力资源质量的主要因素

(1) 先天因素即遗传因素的影响。国外心理学家研究表明，血缘关系越近，智力发育程度也就越近。许多优秀运动员和艺术家其后代也成为优秀运动员和艺术家就是很好的例证，当然，也不能把这种影响的作用绝对化。

(2) 社会历史文化遗产和教育因素的影响。人力资源质量的主要构成要素是人的智力和体力。人的智力和体力的发展具有不同的特点。体力的发展表现出离散性和间断性，但是，智力的发展却表现出连续性和积累性。每个人的智力的发展都无法单独孤立地进行，必须在社会群体的相互作用中才能完成。智力作为信息传递和处理方式，可以被分割，也可以为他人所分享。所以，后人可以继承前人的智力成果，其主要方式是教育。

(3) 个人努力的影响。一个人即使天资再聪慧，即便其所在的国家或地区的历史文化遗产也很丰富，但是如果没有个人后天的努力，他也不会有很高的智力水平，也许只是个平庸之辈。由此可见，影响人力资源质量的重要因素是后天所接受的教育和学习。