

知识经济丛书

丛书主编：中 瑞

人才经济



TALENT
ECONOMY

萧申生 萧静华 袁晓英 著

中南工业大学出版社

700

知识经济丛书

C960
X44

人才经济

萧申生 萧静华 袁晓英 著

中南工业大学出版社
1999·长沙

知识经济丛书编委会

主 编：中 瑞

编委会成员（按姓氏笔画为序）：

丁军强 王柏江 中 瑞 李思远
肖梓高 戴超伦 童芳远 萧申生

人 才 经 济

萧申生 萧静华 袁晓英 著

责任编辑：童芳远

*

中南工业大学出版社出版发行

湖 南 大 学 印 刷 厂 印 装

新华书店总店北京发行所经销

*

开本：850×1168 1/32 印张：7.75 字数：198千字

1999年8月第1版 1999年8月第1次印刷

印数：0001—4000

*

ISBN 7-81061-242-5/F·016

定价：11.00元

本书如有印装质量问题，请直接与承印厂家调换

厂址：湖南长沙

邮编：410082

第 1 章 导言：路就在你的脚下

第 1 节 知识经济与人才

“知识经济与人才”，我们相信读者对此已并不陌生。因为这是近年来的热门话题，甚至像炒股一样，已经炒得人气旺盛，沸沸扬扬。改革开放以来，人们求新与求知的欲望越来越强烈，这又是一件好事。

暂且抛开“人才”这一历史悠久的话题不谈，“知识经济”这个名词早在 1962 年就由美国经济学家弗里茨·克卢普根提了出来，但当时并没有引起普遍注意。

80 年代初，墨西哥记者阿尔温·托夫勒的《第三次浪潮》在中国有了译本。此书预言：“农业革命和工业革命这两次浪潮之后，第三次浪潮将是以高技术为特征，建立在信息、电子通讯和教育基础上的新文明时代。”

1994 年，上面提到的那位克卢普根与他人合作，写了一部名为《未来工作：在知识经济中把知识投入生产》的书，对知识经济作了全面的论述。

1996 年，总部设在巴黎的“经济合作与发展组织”（OECD）将“知识经济”定义为：“是建立在知识和信息的生产、分配和使用之上的经济。”并提出了 4 个主要特征，其第 4 个特征就是：人力的素质和技能成为知识经济实现的先决条件。其余是：科学和技术研究开发日益成为知识经济的重要基础；信息和通讯技术

在知识经济的发展过程中处于中心地位；服务业在知识经济中扮演了主要角色。

在我国，据笔者手头的一手资料，“知识经济”的话题在 80 年代初即有人在新技术革命这场讨论中提出过。然而，由于某种原因，在许多地方只是响了一阵雷声。《第三次浪潮》仍限于内部发行。某地区，科技界热烈地邀请政界人士参加会议，一并为开展新技术革命出份力量。某个重要官员到会讲话，大意是：只要学好马克思主义和毛泽东思想，努力工作就行了，不要出什么新花样。

这不啻当头一盆冷水，于是原定一周的会议压缩为 3 天，草草收场，主宾不欢而散，第三次浪潮赶不得，“知识经济”的议题自然偃旗息鼓。

那位官员的话自然不错，不过人们还是不明白：革命理论当然要学一辈子的，为什么在学习的同时就不能关心和探讨新形势，就不能研究新对策？

幸好全国还不一定都是此番景象，一些有志于高科技开发的人才，借着雷声下了点雨，才有今日可喜的开端。而且，毕竟经过近 20 年的改革开放，这一次景象自是不同：思想解放，观念转变，上下左右在舆论方面一齐使劲，知识经济的重要性确实已达到了十二万分的高度。

时空悠悠，光阴不再，一拖就是 20 年。现在虽然重新提了出来，可是我们在培养新型人才以迎接知识经济时代的挑战方面又落后了一截。不过总算是有了一点危机感。

报载：一位日本高级外交官曾私下对中国朋友说：“我们 70 年内不怕中国赶上日本，因为你们的中青年科技人才严重缺乏……”

一位院士大声疾呼：人才断层不仅是严重，而且是绝对严重。

北京大学物理系向来是全国优秀学生最向往的地方，但遗憾

的是，自文革后恢复高考以来培养出来的学生，物理系按成绩排列在前的三分之一都出国了。

中科院物理所，80年代初全所科研人员总数达六七百人，现在只有400人，自费公派的出国人数每年100人次，但这么多年加起来仅100人回国，而年轻的只有33位。

1997年1月，国家教委公布：80年代以来，我国出国留学人员累计突破27万，其中只有9万余人学成回国。

另一方面，我国人口增长过快过多，但人才，即“人”加“才”，却并不多，知识经济人才更为稀缺。

1996年，全国农村平均每百个劳动力中，文盲和半文盲人数有11.23人，大专以上程度仅0.24人。1995年我国成人文盲率为19%，受高等教育者占同龄人的比率不到4%。而一个国家要想发展知识经济，社会知识化水平的最低要求是，成人的文盲率低于14%，受高等教育的同龄人则不低于30%左右，即相当于葡萄牙1992年倡导发展知识经济时的水平。

人才流失，人才断层和人才短缺，主要原因是：投入不足，待遇过低。

首先是因为政府和社会对教育投入太少。报载：90年代以来，我国教育经费占国民生产比重年年下降，1991~1995年我国教育经费占GDP的比重为3.2%；而根据联合国教科文组织公布的数据，1985年世界各国教育经费已经平均占GDP的5.7%，其中发达国家为6.1%，发展中国家平均也达到4%。

另一个重要原因是，许多教师和其他知识分子的待遇过低。北京一著名大学的物理系，现有1950年以后出生的33名教师中，有22位博士生，平均工资收入只有516.8元，低于北京职工的平均收入水平。而广大农村地区的教师，不能正常领取到那点微薄工资的还大有人在。

这实际在全社会起了负面的“示范”效应——知识人才不值钱！

俗话说得好：事在人为。人才是一切竞争的关键，推动知识经济发展的根本力量还是人才。

人才是最宝贵的财富，“黄金累千，不如一贤。”但是，很少有人想到，人才应该直接成为财富，而不仅仅停留在抽象意义上，也不应该当作一种潜在的财富。人才是最现实的资本，他付出了有用的知识，开发了智力资源，最终使企业资本或社会资本增值，取得可观的经济效益，那就理应得到相应的回报。

当今，知识已经相对独立地转化为巨大的财富。美国微软公司总裁比尔·盖茨，并没有高大的生产车间，没有成堆的原材料和辅助材料，没有巨大的自动生产流水线，但他拥有知识，号称电脑奇才。依靠软盘中的软件知识，公司积累了1500亿美元的资产，比尔·盖茨也拥有了386.6亿美元的个人资产，听起来就像天方夜谭里的一则神话。

人才是知识的载体，也是知识和能力的综合体。没有人才，也就谈不上什么知识财富或什么知识经济。既然知识可以相对独立地转化为巨大的财富，人才为什么不能？！

有人说，知识直接转化为巨大的财富是知识经济时代到来的一个标志。这话不全对。知识与人才应该是不可分的，可是在我们的现实生活中，两者往往分离：一位专家上门服务，解决了企业的经营生产中的难题，甚至一句话给企业带来了几千万元的产值，可谓一言九鼎，一言千金。而专家自身并无相应的回报，他可能分文不取，人们也习以为常。为了将专利（知识）运用于生产经营，人们现在开始重视这方面的投资，而在人才投资上往往无所作为。

一位著名的企业家说过一句颇有分量的话：“人才是企业最大的无形资产。”

话虽如此，但人才资源如何能真正成为企业财务报表中资本项下的一个科目，这是更大的难题。

这个难题全世界或许都没有真正解决。目前，一个企业家只

要能像管好和用好有形资产那样去对待自己所拥有的人才资源，并且开始着手更新知识与人才的管理体制，尽可能体现出人才与知识的价值，探索和逐步解决知识价值与人才价值背离的问题，那就真正有了知识经济的重要意识。

谁只要有这类知识经济意识，谁就能在市场竞争中立于不败之地，谁就能拥有未来！

总之，知识的价值与价格的背离，知识价值与人才价值的分离，都是不正常的。最终必将导致人才断层，人才流失和人才稀缺。没有了人才，也就没有了知识，更无创新的可能。纵使你拥有万贯资财，也难逃失败的命运，要想进入知识经济时代，只怕比骆驼穿过针眼还难。

正确舆论的导向已有可观的成绩，接下来的事情是要在思想上真正重视，研究和解决关键性的问题。不要像过去那样，把科技与人才抬到了不能再高的地步，而实际上只是“光着屁股坐花轿”。

第2节 人力资本与人才资本

1960年，美国著名经济学家西奥多·舒尔茨在美国经济学年会上，发表题为《人力资本的投资》的讲演。1964年，加里·S·贝克尔出版了专著《人力资本》，堪称研究“人力资本”的代表作。从此，“人力资本”这一概念逐渐深入到学术界与经济界，其主要观点就是将资本分为两种形式，即物质资本和人力资本。体现在物质形式方面的资本是物质资本，体现在劳动者身上的、以其数量和质量形式表示的资本就是人力资本。人力资本是通过人力投资形式的资本。这种投资是多方面的，其中主要是教育支出、保健支出、劳动力国内流动的支出或用于移民入境的支出等等。生产力提高的重要原因已不是土地与厂房设备、劳动力数量或资本存量的增加，而是人的知识、能力和技术水平的提高。即

人的知识、能力、健康等人力资本的提高对经济增长的贡献远比物质资本、劳动力数量增加重要得多。

从舒尔茨提出“人力资本”这一概念起，到现在已经近半个世纪了，人类社会发生了天翻地覆的变化。知识已经成为创造社会财富诸要素中的最基本的生产要素；世界科技的发展速度越来越快；知识更新的速度也越来越快；从技术革命到产业革命的周期也将缩短；技术产品的市场生命周期也将大大缩短。所有这些变化，要求“人力资本”这一概念必须适应这些变化，必须以高素质的“人才资本”作为人力资本的核心与主体，并随知识经济的发展将逐步代替人力资本，最终消除体力劳动与脑力劳动的差别。

加里·S·贝克尔是与舒尔茨齐名的当代美国经济学家，他的专著《人力资本》，使我们有机会具体考察那时提出的人力资本的概念。

他们认为，一般说来，劳动者的知识、技能、体力（健康状况）等构成了人力资本，它是通过人力投资形成的资本。其中重点强调了在职培训的方式、支出与收入之间的关系。工人通过生产中或工作中学习新技术，能增加工人身上的人力资本存量，若施以在职培训，更能增加人力资本的存量，从而提高劳动生产率，这对于提供培训的企业是有利的。培训又分为一般培训和特殊培训。所谓一般培训，职工获得的知识、技能不但对本企业有用，而且对其他企业也有用。特殊培训是专门培训，对于本企业之外的企业的生产率没有多大影响或根本没有影响，只为该企业专用。前者如军队培训的机械师；后者以宇航员、导弹操纵员为例。

在人力资本的投入与收益的问题上，贝克尔基本运用了技术经济（工程经济）的财务分析方法。他认为：人们为自己或为孩子所支出的各种费用，不仅是为了现在获得效用，得到满足，同时也考虑到未来获得效用，得到满足。只有当预期收益的现值至

少等于支出的现值时，人们才愿意作出这种支出。预期收益的现值是按照反映资本机会成本的利息率贴现之后的价值。由于人力资本投资时间比较长，难于根据已知的“投资时期”来确定投资量和收入量，贝克尔把投资限于一个时期（10年），而把收益扩展为所有其他时期，并且列出了样本来讨论这种投资的收益率，给予定量化的说明。

今天正值世纪之交、面临知识经济的时代，我们在介绍舒尔茨、贝克尔等的“人力资本”的同时，提出“人才资本”的新概念。首先是想突出人力资本中被忽视的，对现代人才具有决定性的一点，即是否具备掌握不断推陈出新的知识的能力，能不能在知识不断创新的基础上，进而将拥有的知识直接转化为物质财富。

其一，关键的问题是知识创新与技术创新的能力，研究新情况、解决新问题、开创新局面的能力。而人力资本说当初仅限于“知识、能力和技术水平的提高”，这是一般性的、被动型的，不足以应付当前与未来。

其二，人力资本说是工业革命时期的产物，人力及其掌握的知识、技术等，依赖于有形的物质资产，以消耗不断枯竭、越来越稀缺的自然资源为主要过程。而人才资本说首先强调人才在产业中相对独立于有形资产，人才正以自己丰富的、不断创新的智力资源，弥补自然界现有资源的不足，开发出新的自然资源或以最节约和更有效的方式充分利用现有的自然资源。它是知识经济时代高新技术产业的原动力。因此，人才资本说适应正在加速发展的知识经济的新观念体系。

其三，有人将这种特点，归结于智力资源，这种提法可能比人力资本说还要落后，因为人力资本说的早期就已经突出了“人”，并提出“所有资本中最有价值的是对人本身的投资”（马歇尔：《经济学原理》）。这多少体现了人本位的思想。

其四，人力资本说提到的培训与教育，其方向也只止于某一

专业，或某几个行业通用的专门人才。而它所强调的对工人的一般培训，恐怕还达不到专家的水平。并且这种教育与培训是有期的（例如，贝克尔的10年）。而当今知识经济时代，这样做只是打下了一个基础。为了适应科技迅猛进步的形势，为了能在全方位的竞争中求得生存与发展，专家型的学习目标、有期限的学习都早已很不够了。人们都在为自己能多方向或全方位的服务而力争成为“全才”，至少是多行业或多个领域的全才。这需要终身学习、不停地学习。真是“活到老，学到老”。

其五，人力资本说在计算成本（支出）与效益中所用的数学方法与模型，从目前的发展看来，还属于初级的。虽然它尽可能予以定量化，但是难以反映资本的运动形态与特点。因为想要以一种模型定量地表述它们，即使在过了半个世纪的今天，仍然是十分困难的任务。尽管数学已经发展到了十分复杂难懂的程度，却仍不足以精确描述人类行为于万一。许多经济学家对此体会得更深些。世界经合组织在他们的《以知识为基础的经济》报告中，曾努力制定：“人力资本指标”，测试个人和社会投资的回报率，试图跟踪尚未物化的知识的流动，以及知识传播网络中的创新活动等等，做了大量的统计分析工作，而距离实际全貌还相当远。该报告说：“测试一种经济的实物资本存量本已是令人生畏的任务，而测试知识资本的存量看来几乎是不可能的……测试知识的流量是更艰巨的挑战。”

最后，“人力资本说”与“人才资本说”都将学习看作是投资的基本方向。不过“人力资本说”没有跳出传统的观念模式，即看成一种个体行为，一种比较狭隘的、被动的短期功利行为：为了未来的满足；未来的收入增加；学习中的孩子对于父母的效用，尤如耐用消费品对消费者的效用，父母可以从孩子身上获得足够的效用，从而得到满足等等。“人才资本说”没有忽视近期行为与效用，它也要帮助学习者如何求职，如何实现“人尽其才，才尽其值”，使个人的价值通过资本形式的自主运营，得到

尽可能完美的实现。但是，“人才资本说”更重视将人才看作是国家的或社会的资本，将学习看作是一种贯穿于生命全过程的自觉意识和生活需求，学习所追求的，不是满足于“最好”，而是“更好”，使脑力劳动与一般体力劳动（或简单的脑力劳动）的差别在一切方面归于消灭。“人才资本说”也接受这样的新思想——由于学习意识普遍化和学习行为社会化，人类将由此进入学习社会，跨入知识普及的创新时代，学习和掌握知识将成为社会进步的主要推动力和生活的第一需要。学习和教育将发展为一种新兴产业，并且成为公民的法定权利和义务。这些变化趋势也不是舒尔茨和贝克尔当时提出“人力资本”所能蕴涵的。

人们也许可以说，或者正在这样做：就是沿用“人力资本”这一名词，而逐步注入上述种种新的理念。“见仁见智，不可相强”，不过我们要提醒一点：事物总是由量变到质变。人们应该尊重“人力资本说”的贡献与历史地位，甚至不妨称舒尔茨与贝克尔为“巨人”。但是在时代有了巨变，概念的内涵与外延都发生了质的变化之后，我们就应该站在“巨人”的肩膀上，看得更远些。如果继续沿用“人力资本”，就跟旧瓶装新酒没有什么两样，也如同在初等数学的领域中大谈其高等数学，虽然两者都是科学，也只会把事情搞乱。

近年来，国内外学术界已经注意到，人力资本理论中，人力资本这一概念其实包含两个主要方面，即体力和智力，由此提出了智力资本这一学说。许多国家越来越重视智力资本在经济增长中的关键作用，但是智力资本并不就是我们主张的人才资本。不错：智力资本的提出，如同人才资本一样，是对人力资本理论的一种新的发展。将人的智力看成是资本，也如同人才资本一样，是通过教育和学习而形成的一种未被消费掉的劳动。它和人才一样，具有资本的基本特性——能创造新价值。并且共同区别于体力劳动：体力劳动消耗的是人类的体力，是物质能量的转换，而智力劳动或人才劳动消耗的人类劳动，是知识的转化过程。或许

有人认为：有了智力资本的提法，就没有必要再提人才资本了。

其实不然，尽管智力资本有许多地方与人才资本相像，但是无论从层次角度分析，还是从本质方面来分析，都有明显的区别。

从层次分析看，智力与体力并列为人力资本的组成部分，由人力资本说的创始人舒尔茨那里，早就已得到确认，并不是新的提法。由此可见，智力资本说只是在人力资本说允许的范围内，按现实的需要而给以特别的强调而已。而人才资本从整体上高于人力资本，是按知识经济对人才的需求，在对人才资源的开发和运作的过程中形成的。

从本质上分析，智力是通过教育和学习，把知识固化在人脑之中而形成的。所以，智力资本是以静态的、固化的知识为运作对象的。而人才资本虽然也离不开知识的固化过程，但它的着力点是创新，是以知识的不断创新为运作对象的，依靠创新而获取超额收益。

为了表达的方便，在通常的情形下，也就是在不强调二者的区别，而着重于二者统一的时候，人才资本和智力资本可以做为同义语或近义语加以使用。

人才资本又是知识资本的核心部分；知识资本的另一部分是支持人才资本最大化的结构性资本，包括企业所有制、领导力、数据库、信息技术应用程度、设备结构、品牌、公众中的形象等。

第3节 人才经济的特点

人才在不同时期内有不同的要求和内容，如果不符合当代历史时期的需要，难免使人有生不逢时之感。试看古今中外，抱恨终身的英雄大有人在，在天下大势分久必合之时，诸葛孔明虽为旷世奇才，终不免“出师未捷身先死，长使英雄泪满襟”，其根

本原因实出于此。

本书并不去追溯历史，应该着重于未来，应该面向世界，应该正视新的威胁——在全球性的知识经济时代即将到来之际，在本世纪与新世纪交替的时刻，在国外发达国家与地区已经相当程度地控制着决定未来的高新科技与人才资源之时，我们到底来得及做些什么，我们又能够做些什么？怎样在新的威胁与挑战中寻找机遇，致力于知识和人才资源的开发？这些正是我们迫切想了解的问题。

对于人才，各个社会时期都不会只要求才智出众而不问其品德。像“德才兼备”，“又红又专”，“知识化、革命化”，“德、智、体全面发展”等等，都是我国一些比较全面的提法。而就人才经济或人才资本这一范围，本书讨论的重点是“才”。

人才可以看成个体，也可以看成群体。有为的企业家，机关事业单位有关领导，乃至人事部门的管理人员，他们应该多想想人才的群体效应。爱迪生之所以成为“发明大王”，是因为他拥有一个包括他个人在内的创新群体，并且取得了良好的群体效应。人才经济，首先应该是个社会系统工程，没有各方各界人士在党和国家的正确领导下的一致努力，没有政治、思想、科学、技术、工程、经济、教育、管理等各个子系统功能的交叉配合，协同作战，是不可能奏效的。然而“天下兴亡，匹夫有责”，人才作为个体，作为社会这一生命体的细胞，自身必定先具有充分的活力，特别是面临当前的待业、下岗分流、择业等生存问题，必须寻找新的出路的各类人员，正在探索中前进，我们同时也应该为他们每个人着想，当好参谋。

人才的专业实在太多，各有其特殊的成才规律，由于本书篇幅有限，只能讨论一些共同的规律，且只着重讨论知识经济型人才以及与之相关的其他人才。

人才，可以从生物学、医学、优生学、人口学、社会学、经济学、教育学、心理学等种种学科角度去讨论，本书自然着重从

经济学的角度，特别是从知识经济的角度讨论人才。诸如：

培养知识经济需要的人才就得投资，这就是知识和智力投资。

“有权不用，过期作废”，这种一味只知滥用权力，而不为人民造福的观点当然不对，而有人才不用，或以才自傲而不用，则过期一定“作废”，这却是千真万确的。“对酒当歌，人生几何？”如何用得其时，用得其所？

知识、人才，乃至人生，价值几何？知识如何投入，如何成为能通过不断周转而增值的真实资本，又如何新陈代谢，永葆知识的青春？

就社会而言，又如何将知识这一潜在的生产力转化为现实的生产力？

在各种资源中，人才是最重要，最活跃而又最具主动性的资源。如何合理地优化配置，扬长避短，使有限的资源发挥出更大的经济效益和社会效益……

经济学也不是万能的，这方面我们的看法和美国的贝克尔教授有所不同。贝克尔认为：人类的一切行为都可以用经济学理论加以说明，因为经济学理论提供了一种研究一切人类行为的结构，他还打算把经济学对人类的研究方法运用到生物界。当然，他严格地将这种考察限制在各种各样竞争的条件下，非人类同人类一样地分配稀缺资源，这显然很有开拓精神，也十分引人入胜。对生物界我们不太清楚，至于人类，也就是我们自己，恐怕除了经济学方面的种种因素之外，还是有许多经济学无法满意解释的因素。例如，知识经济型人才应该具有的心理性格特点等等，就不仅仅是经济学方面的导因。所以，在经济学无法满意地解释的地方，我们将适当运用其他有关学科的知识加以补充。

第4节 天生我材必有用

有这样一句话：“若把自己当做珍珠，时刻会有被埋没的痛苦，还是让自己变成泥土，由众人踏成一条道路。”几十年来，我们总将这句话当做至理名言。近一个时期来，面对一日千里的竞争态势，不禁产生了怀疑：如果人人都甘心被埋没，那人才又从何而生？如果确是一颗璀璨的珍珠，明珠暗投，岂不可惜？“人生难得几回搏”，提倡人人都应该变成泥土，甚至力图将异己的各类人才都变成泥土的时代，决不是一个理想的时代。

世事如棋，风云变幻。今日神州乃至环球大地，各类人才迭出，纷至沓来，迎接知识经济时代的种种挑战，有如众星捧月一般，与群星相比，欲做明珠，又何足道哉？

知识经济是个很大很大的难题，需要全国全党全民团结一致，合力奋进。天下事天下人管。再大的事也得从每个人做起：“修身——齐家——治国——平天下”。知识经济又是一个很复杂很复杂的怪题，按现代某些人喜欢赶时髦，凑热闹的风气，早已炒得盛极一时，甚至使人不知所从。不过，敢问路在何方？路就在你脚下！

为了回答这一问题，先看知识经济给我们带来了那些新的挑战或威胁。

首先，来自知识本身。发展中国家与发达国家在国际分工中因位势的不同形成垂直分工的关系，因而处于不利地位。并且发达国家过分地强调知识产权的保护，人为地形成技术壁垒。例如，发达国家在知识产业中以低成本大量吸收了发展中国家的知识经济人才，却以高价向发展中国家出售知识产权。而发展中国家还没有形成自己的知识资产，在知识保护体系中难得有自己的地位和利益的表述，这正是看似平等，实际却很很不平等的一种典型的情况。长此以往，发达国家与发展中国家便形成一种“中

心一依附”的关系，加大贫富差距。世界最富的 20% 的人口的所得收入与最穷的 20% 的人口的收入比，从 1960 年的 11.1:1 增加到 1989 年的 17.1:1。由此可见，知识财富分配上的不平等导致一切权力财富分配上的不平等，是我们面临的第一种挑战和威胁。

第二种挑战在于发展中国家自身准备不足，甚至已经来不及从容准备，就得披挂上阵，参与全球性的竞争。发达国家已经完成了工业化，并且发展了信息经济，正从容地向知识经济过渡。而发展中国家，却被迫在几条战线作战。以我国为例，当前好有一比：一只脚在农业经济，另只脚在工业经济，手中要抓信息经济，脑子里在想知识经济。再加上要完成体制与制度的改革，任务确实非常艰巨。而随着知识在经济发展中的作用越来越大，发展中国家原有的一些优势，如廉价劳动力和自然资源等等，正在减弱，这又构成了一种新的威胁。如果同时要在几个战线被动应战，就会分散力量，下文必然是失败。

幸好唯物辩证法告诉我们，问题并不那么绝对——严重的挑战或威胁之中包含着巨大的机遇：我们虽然来不及从容准备，却还可以借鉴发达国家的经验与教训，从容地选择知识和选择应用的途径，培养相应的人才，缩短工业化阶段的进程。

长期以来，我国东西部经济发展呈梯级式的不平衡状态，因此，我们只能从各地现有状况出发，划分不同的阶段与层次，来逐步发展知识经济。比如，东部沿海地区某些大城市在某些方面就有可能率先发展知识经济。这个特点表明：在科技与人才的需求和有效供给上，不同地区，不同阶段，不同层次均有所区别。

显然，你想要成为发展知识经济所需要的人才，不一定非要发达国家那种高水平的人才，你有这种水平当然很好，够不上也不打紧，只要你善于从地区和阶段的实际需要出发，重视知识的应用与选择，下工夫进行人才投资，就一定能梦想成真。

成才之路，人皆不同。靠个人努力，靠组织培养或他人提