

微笑經濟，微笑教育

賀陳弘 清華大學動力機械系教授

台灣正在巨大的分水嶺上；十年來產業不斷外移，整條生產線、主管、甚至於衛星體系全都移到國外，這是經濟繁榮了五十年所未曾有過的危局。被韓國拋在後面，不是惡夢而是現實。所有人都同意，施振榮先生倡導的「微笑」曲線是經濟發展必須追循的新藍圖。「微笑競賽」與「微笑經濟論壇」正開創著風氣。

厚實知識經濟，人力資本最是要津。過去台灣經濟奇蹟的因素之一原就是教育，教育體制的每一個環節都配合著產業的需要。如果「微笑經濟」是新的範本，是否需要一種新的「微笑教育」呢？

過去台灣的經濟，是量產代工的模範生；從鞋子到 IC 都是國際高手。量產代工講究品質一貫，一切規格化。不但零件可以互換，人員最重要的是整齊的技術能力。因此，學校的各種制度、課本、生活管理、升學考試、教師養成，全國予以統一；中小學教育，以普及與標準化為目標，強調課本知識齊一灌輸，配合分級篩選學生、熟讀勤考(國中生平均三年寫二千張測驗卷)，以及制式的生活管教(例如午睡時臉朝同一邊)，甚至體罰鞭策，貫徹人力製程的規格化，為全台灣龐大的代工製造業提供了整齊充沛的技術人力，確保代工的良率。量產代工與教育模式緊密扣合，是台灣經濟繁榮五十年的核心 know how 之一，有些國家正在摸索模仿。

但是，產業正在外移。台灣曾執 PC 代工製造的牛耳，現在五分之四以上的筆記型電腦已在外地生產。另一方面，一個藍領或白領人力薪水，可以僱用三個來自大陸，或五個來自印度，技能熟練不亞於台灣的員工。台灣員工必須擁有不同於他們的父母，獨特不可取代的能力。什麼能力？「微笑曲線」的兩端，一端是創新研發技術，一端是創立品牌行銷。前者繫於研發人員不是依固定命題做解答，而是對於探索新的知識具有主動的好奇心。後者則有賴於員工對於生活環境有深入的認識與良好的品味，能夠發

掘差異性以創造品牌。換言之，需要一種新的「微笑」教育，所培養的能力是——不要做 me too，要自發與創新。

國內每年高等院校提供上萬名具研發能力的碩博士生，大眾認為泛濫，但是產業界卻普遍抱怨找不到研發人才。問題的癥結，是學生的知識學習仍然是藉由齊一而狹窄的灌輸與熟讀勤考，嚴重缺乏主動探索的經驗，一旦達到了升學的目的，就「為什麼還要讀書？」因而與產業亟需的人才背道而馳。

「微笑經濟」是以人力資本為核心的經濟體系，若國民不樂於主動探求「微笑曲線」的兩端，便沒有發展的動力。正如同資本主義經濟的動必定是人們樂於追求資本。

與知識學習互為表裡的是校園的管教方式。為了培植人才的主動與創新能力，「微笑教育」包括調整校園的管教方式，要從外鑠走向內建。

過去的社會有著強大的一元價值，愛恨好惡相似，而靜態的社會結構(鄰居你都認識)，則提供穩固的拘束力量；因此學校管理，採取外鑠的辦法，可以積極有效地提供量產代工整齊均勻的技術人力和集體紀律，在二次大戰後的國際市場結構之下，獲取穩固的利潤。在「微笑經濟」與多元社會裡，這套辦法卻不能提供「微笑曲線」兩端的人才；學校必須重視營造差異化的學習環境，儘可能減少集體化外鑠的管教方式，放鬆對於不符規格的集體焦慮，來激發學生創新的動力。引用施振榮先生的話語，他和兒子都是「小時不了」，對事業的做法也不同，但是要珍愛孩子的自信心；「我們這一代為事業努力打拚，不得理性。但隨著社會變遷，競爭愈來愈激烈，在商品高品質的要求下，販售感性，反倒成為一種新趨勢。如果上一代不能接受下一代許多感性的想法，可能會讓下一代錯失成功的機會。」

多一點微笑的教育，是「微笑經濟」之本。