

应当重视中年知识分子的作用

唐宏中

近年来,党和国家针对干部队伍严重老化的现象,提出了废除实际上存在的领导职务终身制和实现干部队伍年轻化的要求,大批年轻化的人才走上了领导岗位。一些老年专家、学者和业务骨干,有的继续留在岗位上为人民多做贡献,有的愉快地退下来,整个知识分子工作的形势是很好的。但是,在贯彻干部队伍年轻化的过程中,有些单位和部门,不论在招聘和任用的规定上,都出现了攀比“低龄化”的倾向,有的招聘广告写明只招四十五岁以下讲师,有的规定五十岁以上通通退下领导岗位,在普教队伍中还出现五十岁一刀切的片面性。这些倾向,给科技人才在成熟期造成沉闷感,似乎中年的科技人才已经没有多大用处,可以基本少考虑或不考虑他们继续任职,承担重要职务和科研、教学重任。对他们的使用实际上混同于缺乏专业化、知识化的五十多岁的行政干部,要在“年轻化”的过程中逐步加以淘汰。这种做法对我国社会主义建设的发展将是很不利的,也是不科学的。下面拟就发挥中年知识分子作用的问题作一些具体分析。

(一) 发挥中年知识分子的作用, 是符合我国国情的需要

由于社会的、历史的种种原因,形成了我国人口众多而知识分子很少,特别是中、高级知识分子显得更少的社会现状,这要求必须“尊重知识,尊重人才”,充分发挥知识分子的作用。据八十年代初的统计资料表明,在全国二千二百余万干部中,大学毕业生只占百分之二十一,中专高中毕业生只占百分之四十二。这一千三百多万大、中专毕业生大都是建国以后培养起来的,只占全国总人口的百分之一点儿;而在国家机关、企事业单位的领导干部八十一万人中,具有大专以上文化水平的只占百分之六。鉴于这一严峻的现实状态,中央领导同志一再指出,建设四化大业最困难、最缺乏的是人才;建设具有中国特色的社会主义,一定要把现有的为数很少的科技人才使用好。然而,由于旧传统的影响,现有不少同志认为:青年知识分子太嫩,“小字辈”的成才期还遥远得很。在知识界内部,有一种“马太效应”严重困束青年人才的成长。至于中年知识分子,许多人也感到成长难,年过五十岁的也就不被重用了。由于另外的种种原因,六十多岁的老知识分子应该退休的也还没有退下来。从老、中、青知识分子所存在的种种畸形现状中,首先应当提出来研究的,我们认为应该是中年知识分子的使用问题。他们不仅在建国初期受到良好的教育,在专业化、知识化方面基础很好,而且他们经过党的长期培养,马列主义、毛泽东思想的理论素质较好,经过二、三十年长期工作实践与锻炼,热爱党、热爱祖国,兢兢业业、埋头苦干的精神也很突出,我国的科技、文教、卫生等各条战线的重担正在靠他们来挑,未来的人才正在靠他们培养。总之这批人才,现在正处于经验丰富、思想成熟、施展才干、大有作为的时光,在实行科技干部技术

职务聘任制和发展社会主义商品经济，发展横向经济联合中，他们是人才流动、智力流动的精英力量，也是各单位的骨干力量，我们应当充分发挥他们的作用。

（二）发挥中年知识分子的作用，是适应脑力劳动职业特点的需要

根据心理学、生理学特别是脑生理学的研究表明，脑力劳动者和体力劳动者由于职业和劳动消耗的特点不同，其有效生命期也是不相同的。大量的科研资料表明：一个体力劳动者过了更年期之后，就难以继续负百斤之重致十里之远；然而在同样的年龄域，脑力劳动者却可以在科研、教学等战线上创造出累累硕果，这便是继续任用中年知识分子的重要科学依据。

根据科学史的资料说明，长期从事脑力劳动的人们，他们的大脑功能、智慧能力和其它方面如食欲、性欲、体力活动能力并不在五十五岁左右同步衰退，攀登科研高峰和摘取科研明珠者，在五十五岁以上还大有人在。从1901——1980年这八十年间，诺贝尔奖金的物理奖获得者共有一百一十七人。其中五十六岁至六十岁的有一十四人，六十一岁至六十五岁的有一十三人，合计占总数的百分之二十三点七。可见科学家在五十六岁以上的创造能力，还不容低估。自然科学这样，社会科学更是如此。在社会科学领域，五十五岁至六十五岁的文、史、哲、经的教授，在执教、带研究生和著书立说的还大有人在。我国年逾古稀的胡绳同志，他现在还在担任中国社会科学院的院长，《从鸦片战争到五四运动》这部举世闻名的巨著，就是一九八一年六月出版的，他在序言中写道：“我的这本书是在一九七三年九月开始写的……总之，这本书是在六年多的时间内断断续续写成的”，可见，社会学者更趋大器晚成化。再从1901——1960年这六十年间全球诺贝尔奖金文学奖获得者五十五人的情况分析，其中五十六岁至八十五岁的有三十八人，占总数的百分之六十九。尽管这些文学家的成才期，是在获奖年限以前，然而，有一条毋庸置疑的事实可以说明，他们是到了获奖的年龄才被世界所公认的。

据中国科学院1984年评选的一千二百七十项科研成果获得者共四千四百九十九人的年龄统计资料表明，其中四十六岁至五十九岁的有一千九百五十九人，占总数的百分之四十四点四。又据1985年国际科学进步奖二百五十六项主要参加者共一千二百零五人的年龄域分布情况的统计资料表明：四十一岁至四十五岁的二百六十七人，占总人数的百分之二十二点一；四十六岁至五十岁的五百九十人，占总人数的百分之四十九；五十一岁至五十五岁的二百二十九人，占总人数的百分之二十九；五十六岁以上的有九十三人，占总数的百分之六点一。中年和老年这几个年龄域的人共一千一百五十九人，占总人数的百分之九十六点二。可见，中、老年科技人才的创造力必须引起全社会的重视。

事实证明，脑力劳动者大出成果的年龄域是在中年期，我国古代有“四十而不惑，五十而知天命”之说，“不惑之年”是指开始成熟之意，“知天命”之年是指进一步成熟到较能认识事物发展的规律之年。况且，古代人的平均寿命要比当代短得多。因此，不论是从当代科技人才年龄的创造期或者古代人才成长的传统说法，都必须特别重视人生中年期的重大作用。

然而，现实中某些单位和部门存在的“五十岁一刀切”的片面观点，已经造成了严重的后果，以致使四十多岁的人，感到了已临最后拼搏之年了，到了五十多岁，只好退居二、三线。而持这种观点的认为只有三十多岁才是最佳年华，然而三十多岁的人常被戴上“小字辈”的帽子。由于“文革”十年的耽误，他们中的不少人在专业知识上较居劣势，需要中、

老年知识分子的帮助和栽培。实际上比他们年龄大、专业知识强的人还有大量的人尚未晋升职务与职称，这就在客观上压得三十多岁的人缺乏竞争的实力和动力。因此，把有效生命期人为地前移，实际上造成了老中青三代人的压抑感，这对我国科技人才的发展是极为不利的。

(三) 发挥中年知识分子的作用，是解决我国高级科技人才年龄老化的需要

由于种种历史原因，我国的高级科技人才年龄老化的现象相当突出。某省在全国各地工作的八十六位教授的年龄结构就从一个侧面反映了这一情况：

年 龄 域	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 80	81 90	合 计
人 数	0	1	0	8	7	16	17	16	16	5	86人
域 %	1.1%			36.1%			62.8%				
%	1人			31人			54人				

上述情况表明：第一、年龄老化严重，六十一岁以上的有五十四人，占百分之六十二点八，除了其中少数人在六十五岁和七十岁以前按国务院有关文件规定，因工作需要身体尚好宜留任者之外，大多数该退离休。第二，由于六十岁以上的教授所占比例太大，说明对广大中、青年人才的提拔晋升误了一段很长的时间。按人才发挥作用的最佳年龄期来看，四十多岁至五十多岁是中坚力量，要创造条件让他们施展才干。但这一大域的教授人数比例很少，这是由于社会历史的原因造成的不正常状况，需要采取得力措施，抢救人才，实事求是地评定职称，认真及时地落实好知识分子的政策，使他们挑起承前启后的历史重任。第三，四十五岁以下的更不成比例，其人数之少，令人震惊和深深忧虑。国外二、三十岁和三十多岁的教授已成批辈出，我们应当借鉴世界各国培养科技人才的经验，创造条件，大力培养造就青壮年的教授人才，以扭转高级科技人才年龄梯队比例严重倒挂失调的现状。

从上述教授年龄结构状况分析，还可以看出副教授和讲师这两格中年人才“压格”使用的情况更为严重。据北京某学院调查，该院教学科研的主要任务是由四十八至五十岁的教师，即1957—59年间大学本科毕业的在挑重担，有的还承担着培养研究生的任务。但从该院1958年大学毕业的二百零八名教学人员中，仅有二十二人评上副教授，约有近百分之九十的人定的讲师职称，干的是教授、副教授的工作。因此，在落实知识分子政策、调动他们的积极性方面，还有大量的工作需要科技人才的管理部门抓紧去做。如果这一大批中年人才的名实不符的问题没有及时解决，上述教授年龄老化的问题就久拖难决，更重要的是中青年高级知识分子的强大队伍的建立也就难以及时实现，而且这种消极现象也会辐射影响到对未来人才的培养和造就。

当前出现人才低谷区的严重事实必须引起重视。如果把科技人才在五十岁或五十五岁划为任职招聘的取舍线，上述人才需求的矛盾和低谷区的困境必将加深。所以，应该说服劝阻一些单位和部门自砍股肱、作茧自缚的错误作法，以免贻误社会主义现代化建设的大业。