

..... 全国高校人才学课程系列教材

中国人才制度史

ZHONGGUO RENCAI ZHIDUSHI

楚刃 主编



中国人事出版社



中国劳动社会保障出版社

国家重点学科劳动经济学
人力资源开发与人才发展博士点

共同支持开发

中国人才制度史

楚 刃 主 编
魏华颖 王华芳 副主编

中国人事出版社

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

中国人才制度史/楚刃主编. —北京: 中国人事出版社: 中国劳动社会保障出版社, 2016

全国高校人才学课程系列教材

ISBN 978-7-5129-1016-4

I. ①中… II. ①楚… III. ①人才学-历史-中国-高等学校-教材

IV. ①C96-092

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 026571 号

中国人事出版社
中国劳动社会保障出版社

出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

*

保定市画美凯印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 19.25 印张 285 千字

2016 年 2 月第 1 版 2016 年 2 月第 1 次印刷

定价: 50.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84626437

营销部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 50948191

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者奖励。

举报电话: (010) 64954652

■ 教材编写委员会 ■

- 主任：王通讯 人才学的主要开拓者和奠基人之一、研究员、博士生导师、中国人事科学研究院原院长
- 副主任：杨河清 经济学博士、首都经济贸易大学学术委员会副主任、劳动经济学院原院长、教授、博士生导师、中国人力资源开发研究会副会长、中国劳动学会副会长
- 王辉耀 国际管理学博士、国际人才研究专家、欧美同学会/中国留学人员联谊会副会长、中国人才研究会副会长、中国与全球化智库主任、教授、博士生导师、西南财经大学发展研究院院长
- 桂昭明 武汉工程大学原副校长、教授、博士生导师、中国人事科学研究院博士后导师
- 成员：萧鸣政 经济学博士、北京大学人力资源开发与管理研究中心主任、北京大学政府管理学院行政管理系主任、教授、博士生导师
- 刘 昕 经济学博士、中国人民大学公共管理学院院长助理、教授、博士生导师
- 徐 斌 经济学博士、首都经济贸易大学人才开发系主任、人力资源开发中心副主任、教授
- 陈小平 管理学博士、首都经济贸易大学人才开发系副教授
- 张文春 中国人力资源和社会保障出版集团专业技术人员图书编辑室副主任、编审、中国人力资源开发研究会理事

■ 总序一 ■

进入新世纪之后，人才学研究迎来了蓬勃发展的春天。这主要得益于时代的变迁，人才资源在经济社会发展中战略意义的凸显，特别是党中央国务院对人才资源与人才问题的高度重视。2003年12月全国第一次人才工作会议召开，颁布《中共中央 国务院关于进一步加强人才工作的决定》，2010年5月全国第二次人才工作会议召开，颁布《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》，这两次重要会议为全国人民绘制了人才强国的宏伟蓝图，激励全国人民为建设人才资源强国，实现中华民族伟大复兴而努力奋斗。

在这样一种形势下，如何将人才学知识普及开来，探索下去就成为一件重要而急迫的事情。中央领导同志对这个问题非常重视，多次发表讲话、部署工作，指出要重视人才理论研究，要以科学人才观指导人才工作，要加强人才学学科和研究机构建设。中央领导还指出，目前的人才理论研究，已经严重落后于实践，要鼓励理论创新、政策创新。中央领导还对人才学的学科体系建设进行了谋划，认为人才学应该包括宏观人才学、微观人才学、人才学通论等。这些重要指示为当前人才理论研究向哪里发展以及如何发展指明了方向。

以杨河清教授为领军者的首都经济贸易大学的人才研究队伍，积极响应中央号召，很快开始了新世纪高校人才学教材的编写工作。目前已经编出全国第一套人才学课程系列教材，有《人才战略的制定与实施》《人才素质测评理论与实务》《人才考核体系与激励策略》《人才保障与服务》《人才开发概

论》五种。今后，还会有更多的成果奉献给急需这些成果的青年学生与广大读者。可以说，这是在全国高校行动快、带了头的一件好事，值得肯定与鼓励。

值得特别注意的是，这些教材较之于 20 世纪 80 年代的人才学教科书在学科建设方面突出了研究方法的创新，从而推动了教学内容的进一步深化。以人才战略研究为例，以往的研究大都属于定性研究，定量研究不多。这套教材的编写，把定量化实证研究方法引入教材内容，采用了 SPSS 和 AMOS 等现代统计分析软件，运用了探索性因子分析、验证性因子分析、结构方程模型分析、描述统计分析等方法验证了研究假设，构建了中国人才发展战略模型，推进了人才发展战略量化理论的研究，做到了人才研究的与时俱进。

人才学研究在中国虽说已经有了 30 年的历史，但是这个学科的理论体系到底是怎样的，谁也没有给出过定论，因为它本身就是一个开放发展的体系。我个人认为，以世纪之交为界限，国内人才学研究可以大致划分为两个不同的阶段。前 20 年，主要是学者个体进行的，后 10 年则是在组织领导下进行的；前 20 年，结合实际不够紧，后 10 年大量结合实际工作；前 20 年创新层次较低，后 10 年创新层次大幅上升，属于高层次系统创新。前不久经国家标准化管理委员会批准，人才学已经从三级学科上升为二级学科，这就为人才学教学科研队伍建设以及高校招收本科生、研究生创造了十分有利的前提条件。社会需要与领导重视已经成为人才学快速发展与深入发展的强大动力。这一套高校人才学丛书较好地反映了当前全国人才学研究水平，是一套具有开拓意义的新世纪人才学研究成果。可以肯定，它对下一步高校广泛开展人才学教学与科研，具有示范价值与推动作用。而且我相信，紧随其后，还会有更多的高校人才学教材陆续面世。

一门新学科有没有生命力，关键是它能不能满足社会需求，以及能不能满足不断发展的社会需求。而要做到这一点，关键就在持续创新。这就对丛书的编著者提出了更高的期望。期望能够列出若干条，我认为最重要的就是人才学概念、人才学概念群、人才学学科规律体系表述的创新。

众所周知，人才学属于一门综合性的社会科学学科，它所涉及的学科较多，写出高水平著作有一定的难度。这就要提升概括能力、归纳能力、综合能力、跃迁能力。在世界上，国外已经有了人力资源学说，发达国家高校的

人力资源教科书也到处可见，因此，怎样写出具有中国特色的人才学专著还确实是一件不大容易的事。创新不能凭空，出路在于实践。要想提高人才学学术水准，我认为可行的办法只有一个，那就是立足中国现实，一手伸向国外，一手伸向历史。前些年，不少高校开设人力资源课，也取得一定成绩，但是那是西方的体系，学习的目的全在于结合中国国情，如果不是这样，学了也难用。我已经注意到，这些年来，国内研究人才学的众多学者为国内人才流动、人才市场建设、人才战略制定、人才队伍建设出了不少力。究其原因，就是人才学研究与国家实际情况结合较紧，不少研究成果用得上。有句古诗说“蜂蝶纷纷过墙去，疑是春色在邻家”。我们完全没有必要认为，所有的好东西都在国外，所以言必称国外。我们完全有信心建立我们中国特色、中国气派的人才理论。道理不在别处，就在于当前发生在中国大地的有史以来最壮观的关于人力资源、人才资源的伟大变革，我们是参与者、亲历者、改革者、感悟者，我们完全有能力把自己的经验总结好，上升为系统的、理性的、完整的、生动的新认识。

学习、使用这套教科书的更多的是年轻一代。年轻人的任务不仅要继承，还要创新。要思考教科书里哪些内容讲对了，哪些内容还值得改进。只有以这种态度读书学习才是真正的读书学习。改革开放时代丰富多彩、热气腾腾的人才实践是比任何教科书都伟大的无字教科书。所有的理论都是在社会实践的检验中不断产生并日益走向成熟的。我期待着有更多的年轻人加入到人才学研究的队伍中来，把发轫于中国的人才学研究继续推向前进。



中国人才研究会学术委员会主任

2012. 9. 12

■ 总序二 ■

人才学是以人才管理与开发为研究对象，综合经济学、人口学、人力资源管理学、组织行为学、社会学等学科而形成的一门交叉新兴学科。在宏观层面上，它主要研究人才思想、人才战略规划、人才聚集与开发等内容；在中观与微观层面上，则主要研究人才胜任力模型、测评、开发、培训、选拔任用、激励和人才成长的规律及其在人才发展实践中的应用。人才学研究的核心目标是，在人才学理论指导下，通过人才管理与开发一系列活动，做到人才的最佳匹配，挖掘人才的最大潜能，创造人才绩效最大化，提升人才竞争力，最终提升组织绩效和竞争力。

1979年10月新华社发表了《社会科学园地里一株新苗破土而出，人才学引起学术界的重视》的报道，这标志着中国人才学的诞生，并开始了人才学的创建。1992年，新兴的人才学被国家承认，作为三级学科列入《学科分类与代码》（中华人民共和国国家标准），学科代码：630.5520。经国家标准化管理委员会批准自2012年3月1日起，人才学正式列为社会学下的二级学科。

改革开放至今，中国人才学发展取得了一定成绩。步入21世纪之后，中国人才学发展加快了步伐。2003年12月，我国召开了第一次全国人才工作会议，对人才学发展进行了重要部署。2010年5月，第二次全国人才工作会议在北京召开，《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》出台，这标志着我国的人才学科建设开创了全新局面。

在历数中国人才学发展成绩的同时，也意味着中国人才学发展面临着一定挑战或者不足，尤其是在理论研究方面显得滞后于实践工作进程，主要表现为：

第一，量化的实证性理论研究成果较少。由于历史的原因，我国社会科学领域的部分学者擅长于定性的规范研究，对量化的实证性的研究较少，在人才学科领域也不例外。因此，我国人才学领域的研究成果中，量化的实证性理论研究成果还需要进一步加强。

第二，系统化的理论研究成果不多。由于人才学是一门交叉新兴学科，目前在全国各个高校中，只有首都经济贸易大学刚刚于 2011 年成功申请人才学的硕士点和博士点，因此，在该领域缺乏足够的研究专家团队，且系统化的理论研究成果不多见。

第三，实践工作者缺乏科学的系列丛书理论指导。在中国的实践领域，人才管理与开发的重要性逐渐凸显。但是他们普遍反映，在实践工作中，缺乏系列的丛书的理论指导，希望能为他们提供科学的理论依据，促进人才工作科学化、规范化、系统化发展。

为了满足社会需求，我们特地精心策划、组织一批本领域的专家、学者撰写这套书。我们提出了建设国际一流人才学精品丛书的目标，既鼓舞人心，又任重道远。为此，我们组成了教材编写委员会，主要为作者服务，同时，我们充分利用国内相关平台和人才优势，将这项工作不断向纵深推进。

这套书的主要创新点在于：一是在理论上，采取规范研究和实证研究相结合的方法，对中国人才管理与开发进行量化的实证研究，比较系统地构建了中国人才管理与开发框架体系，丰富了人才学理论体系；二是在实践上，提出了人才学管理与开发实践的相关技术方法，对如何提升中国人才绩效进行了科学设计，为各类组织进行人才管理与开发实践提供了全新的管理思路与技术方法。

本套书对于认识中国人才成长的规律，解决目前中国人才发展中的现实问题，促进地区经济的持续、健康发展具有指导意义，对于丰富人才学研究具有重要的价值。同时本套丛书也可以作为各类组织制定人才管理制度的重要参考。

这套书的出版，得到相关领导的高度重视，得到有关单位的鼎力相助，

得到相关高校和研究机构专家、学者的指导，得到社会热心人士的积极响应，得到中国人力资源和社会保障出版集团的大力支持。在此一并表示诚挚的敬意和衷心的感谢。

文章千古事，得失寸心知。尽管编委会和各专著的作者、编辑与审订者做出了很大努力，但由于水平所限，这套书仍会有不少缺点和不足。好在该书丛书将会继续编辑下去，仍然有不断改进和提高的机会。错误和漏洞，敬请读者予以指正。同时，也希望有更多的有识之士加入到人才学研究中来，为中国人才学发展奉献聪明才智。如果说探索是一种乐趣，那么，在探索的路上做一块不起眼的铺路石则是一种幸运，也是我们的共同心愿。



中国人力资源开发研究会副会长

中国劳动学会副会长

首都经济贸易大学学术委员会副主任

2012年9月于京南花乡

■ 前 言 ■

什么是人才，“人才就是为社会发展和人类进步进行了创造性劳动，在某一领域、某一行业或某一工作上做出较大贡献的人。”^① 人才制度则是指在人才开发和管理中，人们共同遵守的办事规程和行为准则，具体表现为一定历史条件下，关于人才的法令、礼俗等规范或一定的规格。

2013年6月，习近平指出：“要树立强烈的人才意识，寻觅人才求贤若渴，发现人才如获至宝，举荐人才不拘一格，使用人才各尽其能。”^② 我国要全面深化改革开放，就必须集聚高层次、创新型、有竞争力的人才；就必须创新领先于世界的人才制度；就必须从中国人才制度的历史汲取经验。所以，深入探讨中国人才制度史，就有了重大的意义和现实的需要。

一、人才制度史和官吏制度史的区别

过去，中国人才制度史一直被视为中国官吏制度史的组成部分；但是，人才制度史与官吏制度史是有明显区别的，这就是研究范畴的大小、宽窄不同。

马克思曾深刻指出：“一个统治阶级越是能把被统治阶级中最杰出的人物吸收进来，它的统治就越巩固、越险恶。相反，它的统治就非常危险。这种

① 王通讯. 人才学通论 [M]. 天津：天津人民出版社，1985：1-2.

② 习近平在全国组织工作会议上的讲话（2013年6月28日）。

负面能量的积聚，常常会产生难以估量的恶果。”^① 因此，中国历史上，统治阶级不仅通过教育，如孔子的有教无类；通过考试，如隋唐的科举取士；甚至通过随时、任意封官，把劳动人民中的优秀人才，吸收到统治阶级中，成为巩固其统治的官吏队伍，进入封建政府的体制之内。中国官吏制度史，就是专门研究中国官吏，即政府体制内的人才制度。

但是，官吏制度史远远包括不了人才制度史，正如当代人才学家所指出：“中国古代人才之中，除一部分能工巧匠、坚持劳动人民传统立场的优秀人物和一些封建统治阶级的叛逆之外，绝大部分人才或是统治阶级成员，或是由统治阶级所挑选与吸收的被统治阶级中的杰出人物，并同化这些杰出人物，使之成为统治阶级的一份子。”^② 这些能工巧匠、坚持劳动人民传统立场的优秀人物和一些封建统治阶级的叛逆，当然进入不了官吏队伍，而成为政府体制外的人才。而人才制度史不仅要研究政府体制内的官吏制度，还要研究政府体制外的人才制度。所以人才制度史较之官吏制度史，研究的范畴要大得多、宽得多。

比如手工作坊的工匠。中国古代以农立国，工商业很不发达。制陶、冶铁、炼铜、制玉、酿酒等，只有大大小小的手工作坊，作坊中既有工人，也有工匠，而工匠就是科技人员。比如《周礼·考工记》说：“金有六齐”，“齐”就是“剂”，即铸造青铜器的合金中，铜和锡所占比例的配方。像制造武器的合金中，铜、锡比例就是五比一，即五分铜、一分锡。而赵国青铜武器的铭文中，常有“某某执齐”的记载，执齐就是掌握铜、锡合金的比例，某某就是科技人员的名字。这些科技人员实际上也有管理制度，但是官吏制度史中很少记载。

街头卖艺的艺人。街头艺人指在街头的公共场所，为公众表演拿手绝活的艺人，凭借自己的一技之长立足于社会。像从清朝初年就活跃在北京天桥的民间艺人，主要是京剧、评剧、曲艺、武术、杂耍等，仅清末到20世纪50年代初就多达五六百人。有一联“酒旗戏鼓天桥市，多少游人不忆家”的诗句，足以说明天桥民间艺术市场的繁华热闹。天桥早期、中期、晚期都有“八大怪”艺人。新中国成立初期，著名戏曲家新凤霞、侯宝林等，都曾经在

① 马克思. 资本论 [M]. 第三卷 (下). 北京: 人民出版社, 1975: 679.

② 王康, 王通讯. 人才知识手册 [M]. 武汉: 湖北科学技术出版社, 1985: 62.

天桥卖艺谋生。而这些民间艺人，在历代官吏制度史中是没有一席之地的。

统治阶级的叛逆人才。陶渊明的《桃花源记》谈道：“自云先世避秦时乱……遂与外人间隔。问今是何世，乃不知有汉，无论魏晋。”东汉张鲁创“五斗米道”，人无高低贵贱之别，以“治”为管理单位，以祭酒管理行政、宗教。“桃花源”“五斗米道”不归朝廷管辖，官吏制度史不会记载其中的人才制度。

既研究政府体制内的官吏，又研究政府体制外的人才，才能称为科学的人才制度史。

二、历史上各类人才的界别

中国人才的分类标准很多，如按知识分类、按气质分类、按能力分类、按潜显分类等。本书是按常见的专业分类，正如人才学专家所言：“从专业分工的角度来研究人才分类，既能够揭示各种专业的特点，了解各类专业对人才的特殊要求，使对人才特点的研究与其社会实践的主要内容有机地统一起来，又能够从整个社会发展的角度和更加广阔的范围内，把各个层次的人才分类有机地统一起来，更好地体现了人才分类的客观性和整体性原则。”^①

政治人才，泛指治国理政的人才，是能够担当或辅助统治者，进行政治改革和行政管理的人才。比如各代有所作为的帝王和辅臣，像周公、商鞅、李斯、屈原、蔺相如、萧何、诸葛亮、房玄龄、狄仁杰、魏征、柳宗元、范仲淹、王安石、文天祥、于谦、张居正、刘墉、梁启超、谭嗣同、康有为等，都是著名的政治人才。

经济人才，就是制定经济政策，实行经济改革，推动经济发展的人才。其中既有著名的政治家，也有单纯的经济学家。像制定“相地而衰”税收政策的管仲、制定“尽地力”“善平糴”政策的李悝、制定盐铁专卖政策的桑弘羊、实行“两税法”改革的杨炎、实行清丈田亩和“一条鞭法”的张居正等，都是著名的经济人才。

军事人才，一般指运筹帷幄于朝廷，或直接统兵作战，建有重大功绩，实行强兵富国的人。近代王韬认为这些人，“其一，能知兵法，识天下厄塞之

^① 王康，王通讯. 人才知识手册 [M]. 武汉：湖北科学技术出版社，1985：118.

所在，有备无虞，设伏制胜”；“其二，能布阵法，建营垒，筑炮台，足以应变而陷坚，冲锋而折锐”；“其三，能娴技艺，熟稔枪炮远近之度，命中及远”，^① 比如历史上的姜子牙、孙武、吴起、白起、王翦、廉颇、李牧、韩信、卫青、岳飞、戚继光等，都是著名的军事人才。

科技人才，中国很早就有“方伎”一词，古代文字“伎”与“技”同义，都是指科技人才。中国历史上科技人才长期不受重视，一直到了唐代才有“伎术入流”，科技人才经过考选可任流内官。明代已经有医官、天文官，石工、木工也可做官。清代康熙时“凡有一技之能者，往往直召蒙养斋”^②。历史上，像修郑国渠的郑国、修都江堰的李冰、造浑天仪的张衡、发明造纸术的蔡伦、天文水利专家郭守敬、《齐民要术》作者贾思勰、《本草纲目》作者李时珍、精确推算“圆周率”的祖冲之等，都是著名的科技人才。

文化人才，既有学术研究的诸子百家，如儒、法、道、兵、墨、名、阴阳、纵横、杂家，包括孔、孟、荀、老庄、孙武、韩非、邓析、惠施、公孙龙、苏秦、张仪、陆九渊、王阳明等；又有诗文创作的杰出人物，像屈原、枚乘、司马迁、班固、李白、杜甫、刘禹锡、白居易、王维、李贺、杜牧、陆游、欧阳修、李商隐、苏轼、辛弃疾、李清照、龚自珍等，都是著名的文化人才。

社会人才，中国古代“国之大事，在祀与戎”^③，事无大小都要占卜，所以社会上相面、算卦的就很吃香。汉武帝时戏车、濯船、医术、善御、善为颂、方术、知音善鼓雅琴的人都被吸收为官。汉代的东方朔“性诙谐滑稽”，是通过游戏干预政治的闲散人才；宋朝的高俅会“蹴鞠”，是通过踢球升官的另类人才；而社会底层芸芸众生的“乡土人才”，大多是自生自灭，史无记载。

三、中国人才制度研究的主要内容

中国古代人才制度逐步形成发展，经历了一个由简单到完善的过程。早在原始社会末期就出现了人才制度萌芽，至战国时期封建官吏制度出现，古

① 王韬《弢园文录外编》卷十二《择将》。

② 《清史稿·艺术列传》。

③ 《春秋左传·成公十三年》。

代人才制度才越来越正规化了。中国古代人才制度的内容包括教育、选拔、任用、考核、品级、监察、俸禄、法规、退休等制度，其中：

教育制度，是人才制度的基础。教育是一种有目的、有计划、系统地传授知识和技术规范的社会活动，其根本价值就是给国家培养有道德、多才艺的人才。无论是什么阶级、什么时代和什么制度下，这一点都是不可忽视的。所以，在整个人才制度的链条中，教育制度是很重要的。研究中国人才制度史，首先要研究中国教育制度史，尤其是中国学校制度史。

选拔制度，是人才制度的纲领。人才选拔制度是人才管理制度的入口，是整个人才管理制度的纲领。而关于历代人才选拔制度，宋代的苏东坡曾经归纳为：“三代以上出于学。战国至秦出于客。汉以后出于郡县吏。魏晋以来出于九品中正。隋唐至今出于科举；虽不尽然，取其多者论之。”^①当代学者又提出：“中国古代的选举制度大致可以分为三类：一类是作为世卿制度补充的荐举制度……第二类是科举考试制度……第三类是学举，是由各朝代的官学学生中选取人才。”^②

任用制度，是把人才分派到适合的职位上使其为国家服务的制度。早期的任用和选拔相连，上古有民主选举、夏商有兄终弟及，周代则有世卿世禄。之后春秋战国的符、玺制度；汉代的守、真、假、领、兼、行；唐代的流内、流外、三铨三唱；宋代的特旨除授、堂除和差遣；明代的特简、听选、行取、考选等；清代的署职、兼职、署理、护理等，皆为任用制度。

考核制度，是对人才业绩的检验和考察的制度。“中国古代的人事考核制度，包括考绩制度和铨选制度……并形成了相应的表彰和惩治制度。”^③人才考核制度与人事考核制度密切联系，其体现主要是虞舜时的“三载考绩，三考黜陟幽明”；周代的“八法”“六计”；汉代的“上计”“述职”；唐代的司考、校考；宋代的磨勘、历纸，到明清的考满、考察，都是对人才的考核制度。

奖惩制度，是根据考核的结果，对贤能官吏奖励，对顽劣官吏惩戒的制度，所以考课与奖惩是一个紧密联系的整体。考课制度是对官吏进行奖惩的前提，奖惩制度则是对官吏进行考课的保证。宋代苏洵说：“夫有官必有课，

① 苏轼《论养士》。

②③ 王康，王通讯。人才知识手册 [M]。武汉：湖北科学技术出版社，1985：69-70，91。

有课必有赏罚。有官而无课，是无官也，有课而无赏罚，是无课也。”^① 中国历代都有奖惩人才的法律法规。

监察制度，是人才制度链条中的监督环节。《孟子·梁惠王》称：“天子适诸侯曰巡狩，巡狩者巡所守也。”这种巡狩制度相传是虞舜创始的，实际上是监察制度的初始形式。以后到春秋战国的御史大夫，汉代的“十三部州”刺史；唐宋的台院、殿院和察院；明清的御史台、都察院和监察道，都是监察制度发展的体现。现在，由巡狩制度演变来的巡视制度，还在我国反腐败中发挥着重要作用。

品级制度，“品秩是中国古代官制中一种与官职并行的封建人身等级制度。在中国历代官制中，均以品秩表明官员的等级尊卑。”^② 从周代的“九仪之命”，到秦代的“二十等爵”、汉代的“粟石品级”，至曹魏设立九品官级。唐、宋、明、清一直沿用九品官秩，只是九品中的等级划分不同，有的是30级，多数为18级。

俸禄制度，“俸给是历代政府给予官员的物质报酬，用以吸引人才和使之努力从公。历代俸给制度各有不同，这是由于支付俸给之物受当时经济状况制约”^③。西周俸禄为采邑、圭田；两汉为谷石制禄；魏晋南北朝为谷帛实物；隋唐以后多以货币为主，间用粟、田；宋元以钱币为主；明代有俸钞折色；清代则银米兼支。

人才法规，主要是人才选拔和任用方面的限制规定。比如，弥封制即考生姓名籍贯的密封；锁宿法即主考官考期内不得离开贡院；别头试即考官的亲戚另行考试。限年制即限制官员任职年龄；回避制即对亲族职务地区的回避；身份制即对商贾、吏员的入仕限制。

退休制度，“中国古代官吏，因老、病引退的制度称为致仕制度”^④。致仕制度最初形成于汉代，之后不断完善，最终形成以“年龄、身体状况、品级”为依据的致仕制度。在年龄上周代的礼制规定“大夫七十致仕”，到了明清才由70岁下调到60岁以下。在待遇上通过“升官晋阶、参听朝政、恩荫子孙、特殊礼遇、给予俸禄、赐物”6个方面的措施，有效地安置致仕官吏。

历代重大人才制度的评价。中国历史上，随着经济、政治和文化的发展，

① 苏洵，曾枣庄，金成礼笺注·嘉祐集笺注[M]，卷十，上海：上海古籍出版社，1993。

②③④ 王康，王通讯，人才知识手册[M]，武汉：湖北科学技术出版社，1985：86，90，85。

产生了许多重大的人才制度。比如原始民主选举制、西周世卿世禄制、战国客卿制、汉代察举制、魏晋九品制、隋唐科举制、近代文官制，等等。这些人才制度都有一定的必然性，也都在发展中暴露出其弊端，很难说是绝对先进还是绝对落后。所以必须历史地研究历史问题，尽量科学探讨其发展规律和利弊得失。

四、历史文献与考古文化的结合研究

研究中国人才制度史，当然离不开历史文献，比较重要的像《十通》，即通典、通志、文献通考、续通典、续通志、续文献通考、清朝通典、清朝通志、清朝文献通考、清朝续文献通考这10部政书，《二十五史》的职官志、选举志，以及历代学者的有关著作等。但是，现在更应当重视的是近代以来考古文化的成果，这些成果不仅会佐证、纠正文献的观点，有时甚至会完全推翻这些观点。这样人才制度史就不仅仅是历史文献的编写，而是有了考古文化成果的实证支撑。

比如，历来人们认为尧舜禹只是一种传说，其时的人才制度自然也不可信。但是21世纪山西陶寺城垣遗址和分类墓葬的出现，说明5000年前阶级对立已经出现，国家的雏形已经形成，中华四千年文明史的提法向前延伸了一千年。^①这样5000年前的尧舜禹就不再仅仅是一种传说，不能说是历史真实也可说是从传说向信史过渡，尧舜时期的民主选举制自然也就更具有可信度了。

再如，早年出土的甲骨文表明，商代已能进行一般的算术运算，并能绘制一些几何图形，所以数学也已成为当时教学的内容。郭沫若在《殷契粹编》中谈到商人教子弟刻字、写字、学干支、记日月、学射、学礼、学乐舞，都是商代学校教育的内容。这就以考古文化成果佐证了商代学校教育，为研究中国早期人才制度提供了考古证明。

又如，1960年北京市怀柔县东汉墓出土的“吾阳成”砖刻：“吴阳成，八千万，不为孝廉。河东，公府掾吏，五曹，治。”据北京学者陈直先生考证，此砖为东汉桓灵后期之物，“似为墓志之滥觞”。释文“大义是我姓阳成的，

^① 宋振豪，襄汾陶寺遗址的历史信息[J]，中国社会科学院古代文明研究中心通讯，2008(15)。