

魏源思想研究人才伦理

书主... 人才伦理思想... 评价伦理... 贤人... “儒生”“君... 五个... 角度又可以分... “能臣”和“能才兼... 源对伪人才——“鄙... 进行了... 出了... 标... 和德才兼备标准、... 价伦理... 体现了动机与效... 感的统一。魏源认... 定条件下可以相互... 源通过对... 思,结合... 人才选拔制... “黎... 等不求全责备... 选拔伦理原则... 三... 人才... 想。魏源提出... 观点和... 职”,“小人可用”等方法。主... 张道德教化、亲历诸身、逆情复... 性、道德自省、经世致用,以培... 养人才。



魏源人才伦理思想研究

一是魏源通过对人才选拔制度的反思，结合三才思想，提出了改革人才选拔制度的思想，提出了“君求臣”等不以细行责人、不求全责备的选拔伦理原则。二是魏源提出了“亲贤并用”的观点和“取长补短”、“量能授职”、“小人可用”等方法。主张道德教化、亲历诸身、逆情复性、道德自省、经世致用，以培养人才。



中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

魏源人才伦理思想研究/黎池著. —北京: 中国社会科学出版社, 2008. 8

ISBN 978 - 7 - 5004 - 7117 - 2

I. 魏… II. 黎… III. 魏源 (1794—1857) - 人才学: 伦理学 - 思想评论 IV. B252. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 116485 号

责任编辑 宫京蕾
责任校对 肖 寒
封面设计 弓禾碧
技术编辑 李 建
篆 刻 陈文明

出版发行 中国社会科学出版社

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号 邮 编 100720

电 话 010 - 84029450 (邮购)

网 址 <http://www.csspw.cn>

经 销 新华书店

印 刷 北京奥隆印刷厂

装 订 广增装订厂

版 次 2008 年 8 月第 1 版

印 次 2008 年 8 月第 1 次印刷

开 本 710 × 980 1/16

印 张 15.75

插 页 2

字 数 201 千字

定 价 32.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社发行部联系调换

版权所有 侵权必究

序

黄建国

当今时代，科技进步日新月异，国际竞争日趋激烈。各国之间的竞争，说到底，是人才的竞争，是民族创新能力的竞争。为了提高国际竞争力并在激烈的国际人才竞争中立于不败之地，世界各国都采取了一系列战略之举，来培养和吸引人才。美国历来都奉行“教育优先”、“投资于人”和实施“脑力强国”的战略，着力促进“资金和天才的有效结合”。20多年来，日本作出了吸引10万留学生赴日留学的计划，如今又在推行“1000万人才大引进”。新加坡政府提出“要用最好的工作条件和最具挑战性的工作来吸引最优秀的人才”。印度大力培养和引进信息技术人才，使自己成为世界第二软件大国。人才的作用，在这些国家都得到了显现。实践证明，有什么不如有人才，缺什么不能缺人才。把人才比做“1”，把资金、土地、设备等比做“0”，“0”有了“1”才成其为数，离开了人才，其他资源就等于零了。

我国正在实施“人才强国”战略，党的十七大又提出“要坚持走中国特色自主创新道路，把增强自主创新能力贯彻到现代化建设各个方面”。为此就必须在提高全民科学文化素质、全面开发人力资源的同时，进一步营造鼓励创新的环境，努力造就世界一流科学家和科技领军人才，注重培养一线的创新人才，使全社会创新智慧竞相迸发，各方面创新人才大量涌现。中国已进入历史上最好时期，党中央、国务院高度重视人才工作，努力优化创新

氛围，此举必将迎来国家创新的高潮、更好更快的发展势头。

《魏源人才伦理思想研究》一书的作者黎池，在攻读博士研究生期间，结合工作实际，运用所学理论知识和研究方法，提出了“人才伦理”这个概念，对人才伦理学的学科定位、基本内涵和核心范畴等进行了初步阐述，拓展了人才学和伦理学研究领域。对魏源人才伦理思想进行了比较全面系统的梳理，这是以人物思想为对象研究人才伦理思想的有益尝试。魏源是湖湘文化代表人物之一，是中国“睁眼看世界”的第一人，在他等身著述中，有大量关于人才伦理问题的论述。作者把魏源人才伦理思想放在魏源生活的时代背景下，对魏源人才评价伦理思想、人才选拔伦理思想、人才使用和培养伦理思想进行审视，对魏源人才伦理思想的历史地位和时代价值予以客观评价，较好地展示了魏源的人才伦理观。这对我们今天思考人才问题和人才伦理问题，做好党员、干部、人才工作，将提供有益启示。

中国是一个十分尊重人才、重视发挥人才作用的国家。举凡古今思想家和政治家，都对人才问题有深刻的见解。从思想史角度而言，中国古代人才思想大致可以分为春秋战国时期、汉唐时期和宋元明清时期，虽然在不同时期，思想家们对人才问题的论述各有侧重，政治家们对人才的要求各有不同，但各个时期的人才思想是一脉相承的。

纵观中国古代人才思想及其实践，可以发现三个特点：第一，中国古代对兴国安邦的治国人才尤其重视，甚至可以认为，兴国安邦的治国人才是中国古代思想家们论述人才问题的焦点，也是政治家和统治者最需要的人才。正是在这个意义上，中国古代的思想家和政治家几无例外地把人才的重要性提高到关系国家兴衰存亡的高度加以认识。第二，在人才的评价标准上，特别重视德才兼备，以德为先。虽然根据特定的政治需要，曾经有过像曹操那样主张“唯才是举”的时期，但在中国古代人才思想史上，其主流思想是主张德才兼备、以德为先的。这是中国古代人才思想

的最大特色，也是统治者选人用人的基本原则和根本标准。第三，在不同的历史时期，形成了系统的人才选拔制度。举孝廉、九品中正制、科举制等，都是中国历史上产生过重大影响、发挥过重大作用的人才选拔制度。虽然这些人才选拔制度各有明显的内在缺陷，但都对不同历史时期的人才选拔作出了重要贡献。研究中国古代人才思想和实践，无疑有助于我们今天发展人才工作理论、实施人才资源战略。

加强人才问题理论研究，贯彻落实党和国家的人才政策，是摆在我们面前的一个重大课题。期望更多有志之士研究人才理论，做好人才工作，取得新的业绩。

是为序。

（作者系中共湖南省委常委、组织部长）

魏源著述圖



夫晚清學術界之風氣倡經古以謀富強講實效以明
 國是宗今文以談變法究輿地以厚邊防凡此要學魏
 導之或光大之（小字）象流居江河爲眾望所歸豈非一代
 學之登從哉（小字）朱魏源與晚清學風句戊子初五居魏源遺像朱訓德并記之

源或倡
 大儒新



魏源著述圖 朱訓德作

目 录

第一章 导论	(1)
第一节 人才伦理及其基本内涵	(1)
一 人才伦理的学科定位	(2)
二 人才伦理的内涵规定	(4)
三 人才伦理的核心范畴、基本关系和 根本目标	(7)
第二节 魏源人才思想的伦理意蕴	(11)
一 魏源及其人才思想	(11)
二 魏源人才思想的伦理意蕴	(13)
第三节 魏源人才思想和人才伦理思想研究述评	(15)
一 魏源人才思想和人才伦理思想的研究现状	(15)
二 魏源人才伦理思想研究的必要性和可行性	(19)
第四节 魏源人才伦理思想的研究方法及研究思路	(21)
一 研究方法	(21)
二 研究思路	(22)
第二章 魏源人才伦理思想产生的背景	(25)
第一节 魏源人才伦理思想产生的历史背景	(25)
一 魏源的人生经历及其思想历程	(25)
二 历史变局与“平人心之积患”的匡世之策	(31)
第二节 魏源人才伦理思想产生的文化渊源	(35)
一 湖湘文化经世致用优良传统的弘扬与丰富	(36)
二 近代西方文化优秀成果的吸收与转化	(37)
三 以经世致用的原则倡导晚清学风变革	(40)

第三节 魏源人才伦理思想产生的哲学前提	(42)
一 “身在心中”、“心在身中”的身心观	(42)
二 “及知而后知,履之而后艰”的朴素认识论	(44)
三 “天下物无独必有对”与“四本”辩证方法论	(46)
四 “五帝不袭礼,三王不沿乐”的历史进化论	(49)
第四节 魏源人才伦理思想产生的实践基础	(51)
一 魏源人才伦理思想产生的现实需要	(51)
二 “以治内而治外”的人才治国论的提出	(54)
三 因时而变、“迅雷风烈”的政治革新精神	(56)
四 富民强国的政治实践	(58)
第三章 魏源人才评价伦理思想	(61)
第一节 魏源对人才的分类	(62)
一 按人才的层次和贡献分类	(62)
二 按人才能力特质分类	(65)
三 对伪人才的揭露和批判	(66)
四 魏源的人才转化观	(68)
第二节 魏源人才评价的伦理标准	(69)
一 人才评价标准的传统定位	(69)
二 人才评价的道德标准	(71)
三 人才评价的才能标准	(90)
四 人才评价的德才兼备标准	(100)
第三节 魏源人才评价伦理的理论依据	(104)
一 动机论与效果论的统一	(104)
二 情感与理性的统一	(106)
第四章 魏源人才选拔伦理思想	(109)
第一节 对传统人才选拔制度的伦理反思	(109)
一 “三代私而后世公”:对人才选拔伦理	

基础的反思	(109)
二 “九品中正之弊”：对人才选拔制度的 伦理反思	(112)
三 科举制之弊：对当时人才选拔制度的 伦理批判	(115)
第二节 结合实际改革人才选拔制度的构想	(120)
一 建立上下结合的人才选拔机制	(120)
二 适应时代需要增开新科	(122)
第三节 人才选拔的伦理原则	(126)
一 “不以细行取人”：不求全责备的原则	(126)
二 “君求臣”：礼贤下士的原则	(128)
三 “明试以功”：注重实绩的原则	(130)
四 先“多士”后“多方”：注重导向的原则	(132)
第五章 魏源人才使用和培养伦理思想	(134)
第一节 人才使用的伦理原则	(134)
一 “亲贤并用”的用人总则	(135)
二 “小人”可用的变通之法	(137)
第二节 人才使用的伦理方法	(138)
一 “取长避短”的宽容之德	(138)
二 “量能授职”的能职统一	(140)
第三节 人才使用的伦理环境	(142)
一 人才使用的人际环境	(142)
二 人才使用的政策环境	(144)
三 人才使用的工作环境	(146)
四 人才使用的社会环境	(148)
第四节 人才培养的伦理途径	(149)
一 道德教化	(150)
二 亲历诸身	(154)
三 逆情复性	(157)
四 道德自省	(159)

五 经世致用	(163)
第六章 魏源人才伦理思想的历史地位	(167)
第一节 魏源人才伦理思想是中国古代人才伦理思想的继承和发展	(167)
一 中国古代人才伦理思想的发展历程	(167)
二 魏源对中国古代人才伦理思想的继承和发展	(170)
第二节 魏源人才伦理思想是呼唤国民改造的警世先声	(171)
一 对传统道德的批判和总结	(171)
二 对新型国民的塑造	(177)
第三节 魏源人才伦理思想是探究时代精神的理论先导	(180)
一 “以美利天下”的民族功利主义思想	(180)
二 “忧惧以为本”的民族爱国主义道德责任观	(188)
三 “师夷长技以制夷”的开放精神	(190)
第四节 魏源人才伦理思想是首倡人才强国的时代强音	(194)
一 “万马齐喑究可哀”的社会政治格局	(194)
二 用西方长技“武装”人才的现实选择	(196)
三 强调人才强国战略乃振兴中华必由之路	(198)
第五节 魏源人才伦理思想对当代中国的启示	(202)
一 魏源人才培养伦理思想的启示	(203)
二 魏源人才选拔使用伦理思想的启示	(207)
参考文献	(214)
后记	(231)

第一章

导论

人才伦理作为人才学的一个重要方面，是当代社会对人才需求的必然产物。人才作为一种复杂的社会现象和人类现象，是由人才的各种要素所构成的有机整体。对人才之整体性或总体性的研究，使现代的人才学得以产生。然而，不同学科还从不同的角度，对人才的各构成要素或不同维度分别进行研究，从而产生了诸如人才社会学、人才心理学、人才伦理学等与人才问题密切相关的新兴学科。譬如，人才社会学是对人才产生和成长的社会环境及社会机制的研究；人才心理学是对人才的个性品质、思维特质、行为方式等心理要素的研究；而人才伦理学主要是对人才诸道德要素的研究。人才的道德要素及与人才相关的各种道德问题，是人才伦理学的基本研究对象。

人才伦理学研究是一个系统工程，有一般理论研究和个案研究。中国近代第一个“睁眼看世界”的伟大思想家魏源，有关人才伦理的思想资料很丰富、很宝贵。洞察魏源思想宝库中有关人才伦理的思想，研究魏源人才伦理思想及其当代价值，将对推动当代人才伦理研究产生重要作用。

第一节 人才伦理及其基本内涵

进入 21 世纪，人力资源是最大的资源或第一资源。由此决定，无论是国内还是国际之间的资源竞争，归根结底是人力资源的竞争。因此，最大限度地开发人力资源，是各国面临的非常现实和紧迫的任务。而人才资源又是人力资源的核心资源和优势资

源。大力开发人力资源中的人才资源这一核心资源和优势资源,是人力资源开发的重中之重,也是我国实现从人力资源大国向人力资源强国转变以及实现人才强国战略的必然要求。我国从人力资源大国向人力资源强国转变,毫无疑问包含着从数量型的人力资源大国向质量型的人力资源强国转变。所谓质量型的人力资源强国,主要是指人力资源素质比较高。人力资源素质,不仅包括科技、文化、知识素质,而且包括思想、政治、道德素质。只有人力资源素质大大提高,才真正实现了从人力资源大国向人力资源强国的转变。人力资源强国的重要标志,就是人才资源在人力资源中所占的比重大大提高。

本书基于对人才资源的上述理解,提出“人才伦理”这一概念,并试图对人才伦理有关问题作一初步探讨。

一 人才伦理的学科定位

人才伦理既是人力资源管理理论的重要内容,也是应用伦理学的研究对象。

人力资源管理理论是当前世界范围内盛行的一种管理理论。在整个20世纪,涌现了一些人力资源经典理论,如泰罗(Frederick W. Taylor)的科学管理理论、吉尔布雷思(Frank B. Gilbreth)夫妇的动作研究、韦伯(Max Weber)的组织理论、法约尔(Henri Fayol)的一般管理理论、梅奥(George Elton Mayo)的人际关系理论、马斯洛(Abraham H. Maslow)的需要层次理论、麦格雷戈(Douglas M. McGregor)的人性假设与管理方式理论、赫兹伯格(Fredrick Herzberg)的双因素激励理论、威廉·大内(William Ouchi)的Z理论、彼德·圣吉(Peter M. Senge)的学习型组织理论,一直到当前影响不衰的舒尔茨(Theodore W. Schultz)和贝克尔(Gary S. Becker)的人力资本理论,这些人力资源管理的经典理论,在世界范围内产生了巨大影响。综观这些理论,可以发现,人力资源管理理论在整个管理理论中越来越

占有重要地位,或者说,人力资源越来越受到管理理论的青睐。此外,还可以发现一个基本规律,即人力资源的内涵,不断地由人力资源的体力(如劳力)和脑力(如知识、技能)等内涵向人力资源的社会和道德内涵延伸。例如,在人力资本理论中,最早的人力资本概念,仅仅指劳动力和各种物质资本等有形资本,而舒尔茨则认为,“人的知识、技能、健康等人力资本的提高对经济增长的贡献远比物质、劳动力数量的增加重要得多”^①,这就拓展了人力资本概念的外延,也就是使人力资本概念由有形资本向无形资本延伸。后来的社会资本理论和道德资本理论,又大大拓展了人力资本的外延。社会资本把人际合作和信任等社会关系作为人力资本的重要形式,而道德资本则把个体美德和优秀品格等作为人力资本的重要形式。因此,人力资本包含了社会资本和道德资本,或者反过来说,没有社会资本和道德资本的人力资本是不完全或不完善的。社会资本从社会关系方面丰富和深化了人力资本的内涵,道德资本则从个人美德方面丰富和深化了人力资本的内涵。

对上述人力资源理论及人力资源内涵和外延的初步考察,旨在申明,人力资源管理理论必然关注人力资源伦理。笔者认为,人力资源伦理是基于且为了人力资源管理而发生的伦理关系、形成的伦理规范和价值导向的一种伦理形态。对人力资源伦理,在国外的主要人力资源管理理论中,都给予了不同程度的研究。但到目前为止,国内却很少发现对人力资源伦理的必要关注。笔者提出的人才伦理,就是属于人力资源伦理的重要内容。

但是,人才伦理又不是一般意义上的人力资源伦理。这是因为:第一,由于人才资源是人力资源中的核心资源和优势资源,因此,相应的,人才伦理就是人力资源伦理中最核心的部分,它在概念上应属比“人力资源伦理”的内涵更深、外延更窄的范畴;

① [美] 西奥多·W. 舒尔茨:《论人力资本投资》,商务印书馆1990年版,第40页。

第二,人才资源在性质上是重于人力资源、在层次上是高于人力资源的部分,因此,人才伦理相对于人力资源伦理而言,是具有更高地位和更高层次的研究领域。

作为一种伦理样式或伦理形态,人才伦理又是应用伦理学研究的对象。应用伦理学是当前国际范围内伦理学研究领域中的“显学”,由于伦理学的学科性质所决定,它覆盖了社会公共生活和个人生活的方方面面;反过来也可以说,社会公共生活和个人生活的每一个领域都是应用伦理学的研究对象。自然,人才作为现代社会中个体成长中的一种重要现象,必然深刻地蕴涵着道德内涵,这种道德蕴涵正是人才伦理的重要内容,也是提出人才伦理的重要依据。遗憾的是,迄今国内尚未发现有人提出人才伦理范畴,自然也就更没有人对人才伦理进行必要的研究了。笔者认为,人才伦理作为应用伦理学的研究对象,既要研究人力资源管理中的伦理问题或人力资源伦理问题,更要把人才伦理作为一种独立的伦理对象加以对待和研究。

总之,人才伦理是从人力资源伦理引出的应用伦理学的研究领域。这是提出人才伦理的基本学科背景。

二 人才伦理的内涵规定

人才伦理是现代人力资源管理理论的重要内容,其作为一种伦理样式或伦理形态,又是应用伦理学特别是人才伦理学研究的对象。应用伦理学是当前国际范围内伦理学研究领域中的“显学”,由于伦理学的学科性质所决定,它覆盖了社会公共生活和私人生活的方方面面;反过来也可以说,社会公共生活和私人生活的每一个领域都是应用伦理学的研究对象。自然,人才作为现代社会中个体成长中的一种重要现象,必然蕴涵着丰富的道德内涵,这种道德蕴涵正是人才伦理学的研究内容,也是提出人才伦理学的重要依据。人才伦理作为应用伦理学的研究对象,既要研究人力资源管理中的伦理问题或人力资源伦理问题,更要把人才伦理

作为一种独立的伦理对象加以对待和研究。简单地说,人才伦理就是人才之所以成为人才的各种伦理因素或道德要素的总和。那么,究竟什么是人才伦理?简单地说,人才伦理就是人才之所以成为人才的各种道德要素的总和。在这里,首先要明确的是,人才作为一个复杂的研究对象,是由人才的各种要素所构成的有机整体。不同学科从不同的角度,分别对人才的不同要素进行研究。虽然人才学作为一门新兴的专门研究人才问题的学问,是对人才的总体性研究,但人才社会学、人才心理学、人才伦理学等则是对人才的某一方面要素的研究。例如,人才社会学是对人才产生和成长的社会环境及其机制的研究;人才心理学是对人才的个性品质、思维特质、行为方式等心理要素的研究;人才伦理学主要是对人才的道德要素的研究。人才的道德要素及与人才相关的各种道德问题,是人才伦理学的基本研究对象。

具体而言,构成人才伦理的基本道德要素主要包括以下五个方面:

第一,人才的道德内涵。

人才的道德内涵是人才伦理最根本的规定。如果人才不内在地具有道德内涵,那么,人才伦理就是一个伪概念。因此,必须证明人才的道德要素是人才不可或缺的最根本的内涵规定。首先,从历史上看,古今中外对人才的定义都不能缺少道德的内容。中国古代对人才的道德规定,从一些“关键词”中即可见一斑:如“选贤与(举)能”、“德才兼备”等就是贯穿整个中国历史的选拔人才的最高的和基本的标准,更是中国历史上的主流人才观。事实上,在任何一个时代,统治者们都必将把德作为人才的重要内涵来加以看待,只不过这里所谓的德,往往具有不同的时代内容而已。其次,从社会对人才的要求来看。社会对人才的要求,总是把德放在首位,无德之“才”往往成为社会的摈弃对象。这是因为,无德之才必将对社会造成巨大伤害和损失。17世纪英国学者托马斯·富勒(Thomas Fuller)的名言“知识使好人更好,

使坏人更坏”、爱因斯坦的名言“刀子有用，但也能用来杀人”，都非常明确地道出了一个道理：有才而缺德，不仅不是社会所需要的人才，反而可能是危害社会的利器。再次，从人自身的内在规定来看。人区别于动物的根本标志之一，就是具有德性。早在春秋时期，孟子就说：“无恻隐之心，非人也；无羞恶之心，非人也；无辞让之心，非人也；无是非之心，非人也。”^① 荀子也说：“水火有气而无生，草木有生而无知，禽兽有知而无义；人有气、有生、有知亦且有义，故最为天下贵也。”^② 在这里，孟子和荀子深刻地揭示了人之为人的道德规定（恻隐之心、羞恶之心、辞让之心、是非之心、有知有义等）。而作为人之杰出者的人才，其道德规定性就更是不言而喻了。由上可见，人才应具有的道德内涵奠定了人才伦理的理论和实践根基。

第二，人才的道德素质。

既然人才具有道德内涵，那么，如何扩充人才的道德内涵，即如何提高人才的道德素质，就是人才伦理的应有内容。人才的道德素质，一方面构成了人才的道德规定性，另一方面又是人才伦理所追求的根本目标。人才伦理研究的意义，归根结底就在于提高人才的道德素质。

第三，人才的道德标准。

衡量人才的标准是多维度和多角度的，既有知识标准、能力标准、文化标准、思想政治标准，也有道德标准。要全面科学地衡量人才，就必须综合运用各种标准。就人才伦理视野中的人才道德标准而言，至少应解决以下两个方面的问题：（1）什么样的道德标准能够成为人才的道德标准？（2）在道德标准上如何去衡量人才？

第四，人才的道德环境。

^① 《孟子·公孙丑》。

^② 《荀子·王制》。