

RENCAI JIANYAO

ZHONGGUO RENCAI SIXIANG YUANDIAN

人才鉴要

中国人才思想原典

徐颂陶 余兴安 编著



中国人事出版社

以史为鉴知用人
化识达智早成才

人才鉴要——中国人才思想原典

徐颂陶 余兴安 编著

中国人事出版社

图书在版编目(CIP)数据

人才鉴要：中国人才思想原典/徐颂陶，余兴安编著. —北京：中国人事出版社，2011

ISBN 978-7-5129-0097-4

I. ①人… II. ①徐…②余… III. ①人才学-思想评论-中国-古代
IV. ①C96-092

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 149156 号

中国人事出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码：100029)

出版人：张梦欣

*

新华书店经销

保定市中华美凯印刷有限公司印刷装订

787 毫米×960 毫米 16 开本 30.75 印张 440 千字

2011 年 8 月第 1 版 2011 年 8 月第 1 次印刷

定价：58.00 元

读者服务部电话：010-84643933/64929211/64921644

发行部电话：010-64961894

出版社网址：<http://www.renshipublish.com>

版权专有 侵权必究

举报电话：010-64954652

如有印装差错，请与本社联系调换：010-80497374

序

张柏林

人才资源是第一资源，是一个国家、一个地区经济社会发展中最为重要的战略资源。当前世界范围内的激烈竞争，归根到底是人才的竞争。

我们国家历来重视人才资源的开发，积累了丰富的理论和实践经验。在最近召开的全国人才工作会议上，胡锦涛总书记强调，要培养造就规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍，确立国家人才竞争比较优势，进入世界人才强国行列。为实现这一宏伟的人才战略目标，我们必须认真学习领会全国人才工作会议精神，学习一切对我们有用的人才理论和实践经验。延绵数千年灿烂文明的中华民族传统文化中，就包括着优秀的古代人才思想。这些熠熠生辉的人才学思想，穿越千年时空，经受历史考验，至今依然充满着生机和活力。可以说，古代人才思想与当今人才理论一脉相承，值得我们好好学习和借鉴。

学习古代人才思想，有助于树立正确的人才观。古代圣贤认为，人才价值高于其他任何物质资源。一个国家从弱小走向强大，并能永葆昌盛，关键在人才。人才之于国家，犹橡橦之于庙堂。房屋的高度和坚固程度取决于橡橦，国家的安定和兴旺发达则有赖于人才。一个国家、一个朝代的衰败和灭亡，往往是因为忽视人才、选错人

才甚至摧残人才所致。古人关于人才价值的论述，对于当前我们树立人才竞争力是国家竞争力的关键，人才是国家经济社会发展竞争力的核心等理念提供了重要历史依据。

学习古代人才思想，要善于借鉴和运用古人的成才论。如何实现从人力资源大国迈向人才资源强国，如何形成人才辈出、人尽其才的生动局面，是党和政府关切的重要命题。这方面，古人有很多思想值得我们学习。古人认为人才的成功不仅依赖于主观因素，也依赖于客观因素。主观因素是个人修养，“自天子以至于庶人，壹是皆以修身为本”。客观因素是教育培养，“玉不琢，不成器；人不学，不知义。”古人早就认识到良好的社会环境是人成才的重要保障。值此盛世，我们要不断改革完善人才工作的体制机制、积极推进人才服务体系建设，为人才成长和发挥作用创造良好的外部环境和条件。

学习古代人才思想，要努力掌握古人的用人之道，真正用好人才。培养和发现人才固然重要，但目的在于使用。用好人才关键是掌握正确的用人标准，扬长避短，使其各得其所。古人既重视人才的能力，更看重人才的品德。把德当成人才是否堪用的第一标准，并往往把政治上是否忠于统治集团、拥护其主张放在首位。古人还认为，人才各异，要人尽其才，用其所专。尺有所短，寸有所长。要量才任用，将人才置于合适的岗位。这些思想和观点，对当前深刻理解“人才优先、使用为本”的人才工作基本方针有很强的借鉴意义。

学习古代人才思想，要善于结合实际，努力掌握和应用古人的识才之术。古人对人才的界定并不刻板，不同的人对人才的界定不一样，但核心的东西亘古不变，即人才必须能为国家民族作出贡献，能有利于社会 and 他人。古人的识才术为我们提供了一个很好的视角。“试玉要烧三日满，辨才须待七年期”，这既说明识才的难度，也强

调了从实践中识才的重要性。实践是发现和检验人才的主要途径，通过考核，变相马为赛马是古人发现人才的重要手段。学习古人的识才术，有助于我们更好地选拔任用人才。

学习古代人才思想，要坚持学习和发展古人对人才的激励保障举措。古人重视人才的激励奖惩，把赏罚作为区分善恶、选举英才、教化百姓的重要手段，正所谓“无德不贵，无能不官，无功不赏，无罪不罚”。通过激励，引导人才向善。古人还重视人才保障，这些保障不仅包括必要的衣食住行等物质方面，还包括情感归宿，做到善待人才、信任人才，给予一定的荣誉等等。

我国古代人才思想和人才实践的掌故典籍，如熠熠星河，灿烂繁盛。为从众多典籍中汲取精华，徐颂陶等同志不辞繁琐，从先秦至明清浩如烟海的典籍中，精选了有代表性的 300 多篇原典，编著成《人才鉴要——中国人才思想原典》一书，展示了我国古代人才思想瑰宝和被实践证明行之有效的成功范例。在书中作者分门别类，按照逻辑关系编纂为人才价值、成才之路、用才之道、识才之术和激励保障五部分，又对每一篇短论进行必要的注释，译成通俗易懂的白话文，并辅以精练的导读说明。我相信，该书的出版，对于我们更好地汲取古人思想精华，结合当前实际，创新人才理论，促进我国人才事业的发展，必将有所裨益。

是为序。

2011 年 3 月于北京

前 言

中国古代人才思想已有几千年历史，它是我国传统文化的重要组成部分，无论对我国还是对西方现代文明的发展，都发生过深刻的影响。但由于种种原因，研究古代人才思想的学者寥寥，著作更若晨星，很多观点史无定论、学无确解。当前，我们恰逢人才盛世，人才资源开发提上了重要战略地位，人才学术研究开始活跃，国外学术思想源源流入，作为具有重大思想文化价值的优秀古代人才思想，亟待进行研究开发，发扬光大。

一、中国古代人才思想界说

研究探索中国古代人才思想，首先要准确界定其对象、范围和内涵。顾名思义，人才是指德才兼备，具有超乎一般才能的人，或者说具有一定知识或技能，能进行创造性劳动，为国家和人民作出重要贡献的人。思想是指人们对宇宙、社会、人生所思所想的描述和解释体系。据此理解，人才思想是指人们对人才的含义、标准、价值及其成长与管理规律的认识和主张。人才制度作为人才思想在管理上的体现，其具体内容及其评价，是人才思想的延续和发展，亦应为人才思想的重要内容。从时间上说，古代即指从先秦到清代。

人才思想和任何其他思想一样，都会沿着社会的演替而演替，随着时代的变化而变化。各个时代都有各个时代的人才问题，特别

是主导性问题。在解决人才问题的过程中，形成一定的共识和思路，造就了时代需要的人才思想、人才制度和管理模式，体现了不同时代的特点和主流思想。在同一个时代，由于各个学者的师传学脉、价值观念、思维方式、学术思想和学者视野的不同，也会出现对人才问题、人才现象的多元化、多样性的理解。两者一起构成一个时代的人才思想。

综上所述，人才思想具有以下几个特点：一是人才思想是人类社会进化过程中衍生出来或创造出来的精神财富，它是反映人们对人才问题、人才现象的所思所想的描述和解释体系。二是人才思想是一定经济、文化和社会制度的反映，具有普遍性、民族性和国度性，特别是主流人才思想及其指导下制定的人事人才管理制度，为一个社会群体成员所接受和遵循。三是人才思想具有相互联系性和传递性。表现在纵向上，人才思想代代相传、相互影响；在横向上，不同地域、不同民族、不同国家之间可以传播、借鉴，不同人才思想观念之间相互联系影响。四是变迁性和相融性。人才思想不是静止的，而是不断发展变化的。特别是社会制度的变迁、不同国家之间的相互学习、科学技术和生产力的巨大发展，都会给人才思想带来新的要求、新的变化和新的发展。

中国古代人才思想，哺育了一代又一代的精英骄子，创造了优秀人才选拔任用制度，促进了国家管理和社会进步。今天，我们研究探讨古代人才思想，弄清中国人才思想渊源和发展脉络，找出人才成长和管理规律，目的是借鉴学习，古为今用。因此，我们要以马克思主义和建设有中国特色社会主义理论为指导，超越时空局限，贴近原著本意，再现真实本相，努力为当代马克思主义人才理论，即中国特色社会主义人才理论建设服务，为人才资源开发和人才队

伍建设服务，为社会主义现代化建设服务。

二、古代人才思想发展阶段及主要内容

按照社会变迁和人才思想的传承转换，中国古代人才思想的发展大致划分为四个阶段。

（一）先秦是中国古代人才思想的原创期

有人群就有管理，就有人才的识别和选拔问题。早在夏、商时代，中国开始进入阶级社会，建立国家政权，形成设官分职、量能授官的选官用人制度，出现了被称为“俊士”“显勇”等类似人才的概念。在《礼记·礼运篇》中说，夏朝“天下为家”，世族相袭，重用贤勇。到了商代，对人的素质和行为有了进一步认识。在《尚书·立政》篇中就有商初成汤“克用三宅三俊”（三宅：宅事、宅牧、宅准，即官职；三俊：指具备刚、柔、正直三德的人）的量才用人规定。

西周是中国奴隶社会人才思想成熟阶段。主要标志为：一是开始出现了古代的人才概念。在成书于西周时期的《尚书》和《诗经》中，有许多褒美人物的概念，如俊民、髦士、吉人、善人、良人；君子、价人、冢人、圣人、哲人、智者等，实质上是对人才的区别和分类。二是认识到人才的重要性，强调人才是君主的依靠和辅佐。《诗经·大雅·文王》中说：“思皇多士，生此王国。王国克生，维国之桢。济济多士，文王以宁。”意思是说，人才是国家的桢干，君主和国家依赖众多人才而安宁。三是形成了人才培养、选用制度的雏形，如培养贵族子弟的“官学”，以及选拔人才的乡举里选制度，即乡大夫选“秀士”；司徒选“俊士”，司马选“进士”。四是强调任用人才要慎重，要“秉心宣犹，考慎其相”，知人知心，不能以貌取人。

奴隶社会的人才思想、人才制度，受到宗法制、世袭制和亲亲贵贵观念的影响，具有很大的局限性和一定的原始性。

春秋战国时期，新旧观念和政治主张激烈碰撞，各种学术思想自由争鸣，导致人才思想迅速发展，为封建社会人才思想、制度的形成发展奠定了理论基础，成为奴隶社会人才思想向封建社会人才思想转变的一个重要里程碑。

春秋时期的人才思想，有两个重要代表人物。一个是齐国政治家管仲。他在《管子》一书中，对人才的重要性、人才类别、人才素质、得人之道和用人之术等都作了深刻的阐述。他说，“夫争天下者，必先争人。”他还说，凡是成功立业，显赫天下，流传后世的，没有听说不善于用人的；凡是破国毁家、身败名裂的，没听说不失去人才的。管子的人才思想在当时和以后都产生了深远的影响。

另一个是孔子。他不仅是位人才思想家，也是一位培养人才的教育家、实践家。他首开中国私家讲学之风，培养三千弟子、七十二贤才。《论语》集中表达了他丰富的人才思想。第一，强调人才的重要意义。他说，“其人在，则其政举；其人亡，则其政息”，“故为政在人”。第二，提出了人才的德行素质标准。孔子强调，人才必须“言忠信，行笃敬”。只有具备“恭、宽、信、敏、惠”五行的人，方可称为“仁人”（即人才）。第三，关于人的才能。孔子认为，“才不才，亦各言其子也”，“人各有能有不能”，主张对人才不要求全责备，而要各展其长。第四，提出了人才的分类概念。孔子把人才分为圣人、贤人、善人、君子、士、成人、有恒者，并分别作了说明。第五，强调人才不是天生的，而是后天教育培养而成的。他说人才“非生而知之者，而学而知之者”。对人才要因才施教。他把弟子分成“德行、政学、言语、文学”四类，根据各人特长进行培养。

总之，孔子的人才思想集春秋之大成，奠定了儒家人才思想的基础。

战国时期人才思想得到进一步发展。墨家率先提出了比较彻底的尚贤使能的主张；以孟轲为代表的儒家，继承和发展了孔子思想，全面阐述了尚贤使能的人才学说。但这种人才思想遭到了道家和法家的反对。庄子主张无为，法家则主张尚法而不尚贤。直到战国后期，诸家人才思想出现了融合的趋势，形成了以儒家为主，儒法道兼容的人才思想。

荀况就是一个代表。他的人才思想主要体现在以下几个方面：一是反对贵族世袭制度，提倡尚贤使能，主张把那些不遵守礼仪法度的士大夫子孙降为庶民百姓，遵守礼仪贤能的庶民百姓升为士大夫，给他们鼓励。二是把人才分为三等到四等，即俗儒、雅儒、大儒或士、君子、贤人、大圣，简化对人才的管理。三是认为人性是可以教化的。他说：“性也者，吾所不能为也，然而可化也”（《荀子·性恶》）。就是说，人性虽恶，但可教化。荀况更强调教化在人才培养、成长中的作用。四是强调知与行和环境对成才的影响。他说，人“可以为尧、禹，可以为桀、跖，可以为工匠，可以为农贾，在势注错习俗之所积耳”（《荀子·荣辱》）。他还强调知行统一。认为一个贤能之人，不仅要知，而且要行，用实际行动证明自己的德性和能力。这些都为古代人才思想和制度奠定了基础。

（二）秦汉是中国古代人才思想全面奠基期

秦始皇兼并六国，实现了中国的统一，确立了封建的中央集权制度。为了巩固统一后的封建专制政权，秦始皇彻底废除了西周以来的奴隶主贵族世袭的分封制度，实行中央集权的郡县制，建立了由皇帝直接控制的官吏制度。在用人思想上以法家为主，特别是在

初期，存在着严重的尊法反儒的倾向，焚书坑儒就是一个典型的例证。但对儒家的人才思想，也并非完全摒弃，特别是后期，基本上是儒法兼容。秦代虽然只存续 16 年（以统一中国纪年），但对后来的用人思想和用人制度有着深远的影响。

汉代用人思想和用人制度，继承、发展和丰富了秦代的规制，逐步走向以儒家人才思想为主流的用人制度。以汉高祖刘邦、汉武帝刘彻为代表的汉代用人思想，突出表现在以下几个方面：一是人才是成就大业的关键。刘邦认为，张良、萧何、韩信三人都是杰出的人才，吾能用之，此吾所以能夺取天下者也。二是礼贤下士。刘邦说，“贤士大夫有肯从我游者，吾能尊显之”。他求贤若渴地说：“威加海内兮归故乡，安得猛士兮守四方”（《汉书·高帝纪》）。三是公正用人，论功行赏。刘邦对一起打天下的人，名义上还是能与之共利的。他在诏书中说：“与天下之豪士贤大夫共定天下，同安辑之。其有功者上致之王，次为列侯，下乃食邑”（《汉书·高帝纪》）。四是规定举士进贤是各级官吏的一项重要职责。规定进贤受上赏，蔽贤蒙显戮，官员不举荐人才就是失职。

汉武帝刘彻具有开明的人才思想，建立了相应的用人制度。他拓宽士人入仕途径，开创了以儒术举士的新时代。确立察举制度，按人口比例进行选举，取消被举者的资产限制；开办太学和郡国学，培养选拔人才；实行“征召”，直接从各地选拔人才；注重公车上书，亲自阅读吏民奏章，发现人才，破格任用，不求全责备；对于能够胜任特殊事务的人才或者辅佐大才，大胆举用，充分发挥其才干。总之，汉代人才思想极其丰富，用人开明，制度健全。汉代所以能延续存在 400 余年，与当时的人才思想和人才制度有着直接关系。

汉代人才思想研究十分活跃，涌现了一批著名思想家，著作也十分丰富。如汉初陆贾的《新语》、刘安的《淮南子》中的人性论，刘向的勤学修性论，杨雄的人格德性修养论，桓潭的人才选用标准论，王符的就师成才论等等。其中以西汉董仲舒、东汉王充的人才思想最为丰富。

董仲舒通晓儒学，提倡“罢黜百家，独尊儒术”，实行政治统一。他的《举贤良对策》和《春秋繁露》集中反映和代表了当时儒家学派的人才思想。这两本书，在对人才概念作出比较科学阐释的同时，强调要把德行和学问作为人才素质的核心；主张任用贤能，“爱民而好士”，积众贤于朝廷；主张礼贤下士，广开求贤之路和“选举之门”，做到量才授职；倡导实行考绩制度，做到赏罚分明。董仲舒的人才思想，对当时促进官吏制度建设和加强管理起到了重大作用。

王充是东汉前期杰出的唯物主义思想家，又是中国历史上第一个提出与现代含义基本相同的“人才”概念的人。西汉《淮南子》中虽然也出现了“人才”概念，但指的是人的才能；而王充所说的“人才”是指有才能的人。两者只有一字之差，但在人才思想发展史上却跨进了一大步。王充的人才思想，集中体现在他所著的《论衡》中。一是提出了人才新的分类原则。王充指出，“人才高下，不能均同”。他不仅论述了圣、贤、君子、仁人等古代人才分类，还通过对儒生与官吏的比较，反对世俗对儒生的轻视，提出了将儒生分为儒生、通人、文人和鸿儒四个等次。他解释说，“能说一经者为儒生，博览古今者为通人，采掇传书以上书奏论者为文人，能精思著文连结篇章者为鸿儒”。这样，不仅剥去了对圣贤君子的神秘色彩，也把知识分子阶层列到了人才的范围。二是强调人才的德行、才能、学

问等素质。王充认为，德行主要是指操行。人的操行有清浊、善恶和贪廉之分，而那些行为清白、善良、廉洁的人可以列入人才的范围。关于人的才能，王充认为，只有具有知识、学问和才智的人，才称得上人才。人才之贵，贵其识知和多闻博识。他提倡勤勉学习，学问广博。他说：“学之乃知，不问不识。”“学问日多，简炼其性，雕琢其材也。故夫学者所以反赖治性，尽材成德也”。他主张求师切磋，“切磋琢磨”（《论衡·告知》）。三是人才的机遇。王充认为，人才能否发挥作用，施展才华，还有个机遇问题。王充在《论衡》中专门写了《逢遇》篇。他说：“操行有常贤，仕宦无常遇。贤不贤，才也；遇不遇，时也。”“世各自有以取士，士亦各自得以进。进在遇，退在不遇。处尊居显，未必贤，遇也；位卑在下，未必愚，不遇也。”王充对人才、机遇的分析是辩证的，但在什么是“遇”和如何对待“遇”的问题上，又陷入了唯心论的宿命观。他说：“有富贵之命，不求自得”，“凡人遇偶及遭累害，皆由命也”（《论衡·命禄》）。这正是王充人才思想的局限所在。

东汉政权解体后，中国一直处于分裂割据的状况，政权频繁更迭，社会动荡不安，在长达361年的魏晋南北朝时期，无论社会意识还是用人制度，基本上都是汉代的延续。作为曹魏基业开创人的曹操，深谙用人之道。他主张“不官无功之臣，不赏不战之士”。他多次张榜下诏，唯贤是举，广揽人才。他说：“自古受命及中兴之君，曷尝不得贤人君子与之共治天下者乎？”“今天下尚未定，此特求贤之急时也”（《三国志·魏书·武帝纪》）。曹操认为，用人必须强调“姿质”“志节”“材器”“品行”和“忠能”，这样才能在战乱年代，打仗治民，建树功业。他主张，用人不避偏短，唯才是举；选人不能求全责备；用人应不拘一格，不避卑贱和仇怨；量能处位，

计功受爵，考评真实。正是在这个思想基础上，曹魏创建实行了“九品中正制”，在中国官吏制度历史上具有深远的影响。

作为蜀国丞相的诸葛亮，在长期政治、军事斗争实践中，也形成了一套识人、用人的思想体系。诸葛亮认为，“治国之道，务在举贤”。他在总结两汉兴亡时说：“亲贤臣，远小人，此先汉所以兴隆也；亲小人，远贤臣，此后汉所以倾颓也”（《三国志·蜀书·诸葛亮传》）。诸葛亮还提出了一条修身—养德—成学—广才的成才规律。一是要树立远大的志向并努力践行。他强调要明志，要致远，要年与时驰、意与日去的奋斗。二是要修身养德。他强调，君子之行，静以修身，俭以养德，淡泊明志，宁静致远。三是治学广才。他说，“夫学须静也，才须学也，非学无以广才，非志无以成学。淫慢则不能励精，险躁则不能治性”（《诫子书》）。四是用人唯贤。诸葛亮认为，在不同地位、出身、资历的人中，必然有各种人才。他主张用人必须坚持唯贤。五是以实绩论政用人。他强调要加强考核，赏罚分明，依法办事。诸葛亮不仅在军事上，而且在人才管理上都为后人留下了深刻的思想财富。

在魏晋时期，对什么是才性和如何用人问题，曾经历了一场深刻的辩论，其代表人物和代表观点是：傅嘏的人性同论，李丰的人性异论，钟会的人性合论，王广的人性离论，被当时人们称为“才性四论”。才性问题的讨论，增强了人们对人才问题的认识，推动了对选官用人实践的研究总结，涌现了一批优秀的人才学家和人才学著作，如西晋的傅玄、东晋的葛洪、刘勰的治国修身之道。特别是曹魏的刘邵，深刻全面总结了当时选官用人的历史经验，形成了《人物志》和《都官考课 72 条》等人才管理学专著。尤其是《人物志》，被誉为“王者得之，为知人之龟鉴；士君子得之，为治性修身

之桢栝，其效不为小矣”。《人物志》对人才气质和心理素养的分析、对不同类型人才适合担任的适当职务、对考察鉴别人才的“八观”“五视”法、对人才的知人善任及需避免的偏向，都提出了许多精辟的、独到的见解，作出了深刻的高度的理论概括，在中国人才思想发展史上具有重要的地位，至今仍有重要的借鉴意义。

（三）隋唐宋是古代人才思想成熟期

隋唐时期重新实现了国家统一，出现了政治、经济、文化的繁荣昌盛，中央集权制度得到加强，迫切需要大批人才和新型的官吏制度，推动经济社会发展，维护其统治地位。正是在这种情况下，产生了闻名于世的中国古代文官制度，即科举考试制度。科举制度的影响远远超出了中国国界。早在 170 多年前，英国学者就认为，科举考试制度是中国的又一个发明，它将和火药、印刷术一样，使欧洲国家发生另一次大的变化（转引自邓嗣禹《中国考试制度史》），在中国人才思想史和人才制度史上占有重要的地位。

隋朝只存续了 37 年，是中国历史上第二个短命的朝代。但始创于隋朝的科举制度，一直延续了一千三百年。隋文帝开皇三年，首开科举考试，诏举贤良，以志修行、清平干济二科举人（《册府元龟·科目》）。随后，“炀帝嗣兴，又变前法，置进士科”（《旧唐书·薛登传》）。“武德四年，复置秀才、进士两科”（《苏氏演义》卷上）。从此，科举制度已成雏形。

唐代是科举制度发展、完善、成熟时期。贞观之治的形成，与唐太宗李世民的人才思想和用人制度有密切关系。唐太宗重视对人才的培养教育。他说：“人之善恶，诚由近习。”“上智之人，自无所染。但中智之人无恒，从教而变”《贞观政要·尊敬师傅》）。唐太宗任人唯贤，知人善任。他说：“以天下之广，四海之众，千端万绪，

须会变通，皆委百司商量，宰相筹划，方可奏行。岂得一日万机，独断一人之虑也。”“任忠贤则享天下之福，任不肖则受天下之祸”（《全唐文》卷一）。唐太宗强调用人必须有道。他说：“用人之道，尤为未易。己之所谓贤，未必尽善；众人所谓毁，未必全恶。知能不举，则为失材；知恶不黜，则为祸始。”他强调，“人才有长短，不必兼通；舍短取长，然后为美”（《全唐文·金镜》）。

正是在他的人才思想指导下，唐代的科举制度，从生员培养、考试分级、设科内容、考试地点和办法、主考机构、及第标准及其人员使用等方面，得到迅速发展和完善，对舞弊防范与处罚，作出了明确规范。从初唐开始，取士之科为三。“由学馆者曰生徒，由州县者曰乡贡；皆升考有司而进退之。其科之目，有秀才、有明经、有俊士、有进士、有明法、有明字、有明算、有一史、有三史、有开元礼、有道举、有童子”（《新唐书·选举志上》）。科举又分为常科和制科两类。常科由吏部每年定期举行，是生徒和乡贡参加的考试；制举是皇帝不定期下诏举行的，旨在选拔“非常之才”的考试。武则天时期，科举考试又扩大到武举科，由兵部主持。规定“得试之法，如举人之制。取其躯干雄伟，应对详明，有骁勇材艺及可为统帅者”（《文献通考·选举》）。

宋代的科举制度，比起唐代，更加完善、严密。北宋期间，科举制度作了一次大的改革，在扩大应试者范围，增加录取人数，简化录取程序，增加考试的等级，限定主考官的权力及考试规则等方面，完全走上了规范化、制度化的成熟阶段。《宋史》记载，“宋之科目，有进士，有诸科，有武举。常选之外，又有制科，有童子举，而进士得人为盛。”由于抵抗外患，加强军队建设需要，宋代对武举改革尤大。“旧制，武举三年一试，命官不过三十余人，后增额，以